

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ - TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Mzdová problematika

Wage Problems

Student: Zuzana Trasoňová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Yveta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2016

„Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, mimo příloh, vypracovala samostatně.“

V Ostravě 6. 5. 2016

Podpis: Zuzana Trasoňová

Zuzana Trasoňová

Obsah

1	Úvod	5
2	Právní aspekty mzdové problematiky.....	6
2.1	Základní pojmy	6
2.2	Příplatky.....	12
2.3	Složky a druhy mezd	13
2.4	Srážky ze mzdy	14
2.5	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a jejich odměňování	15
2.6	Ukončení pracovního poměru.....	16
3	Účetní a daňové aspekty mzdové problematiky	21
3.1	Základní pojmy daňové teorie.....	21
3.1.1	Předmět daně.....	21
3.1.2	Základ daně	22
3.1.3	Záloha daně ze závislé činnosti a srážková daň	22
3.1.4	Slevy na dani.....	23
3.1.5	Daňové zvýhodnění.....	24
3.1.6	Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.....	25
3.1.7	Roční zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti	27
3.1.8	Přiznání k dani z příjmů fyzických osob	28
3.1.9	Sociální a zdravotní pojištění.....	30
3.1.10	Mzdový list	31
3.2	Účtování mezd.....	32
4	Praktická aplikace mzdové teorie	37
4.1	Dohoda o provedení práce - mzda do 10 000 Kč, zaměstnanec podepsal daňové prohlášení.....	38
4.2	Dohoda o provedení práce - mzda nad 10 000 Kč, zaměstnanec podepsal daňové prohlášení.....	40
4.3	Dohoda o provedení práce - mzda nad 10 000 Kč, zaměstnanec nepodepsal daňové prohlášení.....	43
4.4	Dohoda o pracovní činnosti - mzda do 2 500 Kč, zaměstnanec nepodepsal daňové prohlášení.....	45
4.5	Dohoda o pracovní činnosti - mzda nad 2 500 Kč, zaměstnanec nepodepsal daňové prohlášení.....	48
4.6	Pracovní poměr - hrubá mzda v minimální výši, zaměstnanec podepsal daňové prohlášení.....	49
4.7	Pracovní poměr - hrubá mzda v nadprůměrné výši, zaměstnanec podepsal daňové prohlášení.....	51

4.8	Pracovní poměr - zaměstnavatel poskytuje příspěvek na penzijní připojištění, zaměstnanec podepsal daňové prohlášení	54
4.9	Pracovní poměr - zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům stravování zajištěné pomocí jiných subjektů, zaměstnanec podepsal daňové prohlášení	58
4.10	Pracovní poměr - souhrnný příklad, zaměstnanec podepsal daňové prohlášení, ...	62
5	Závěr	66
	Seznam použité literatury	67
	Seznam zkratek	70
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

1 Úvod

Mzdová problematika je velice rozsáhlé téma, ke kterému je potřeba znát nejenom širokou škálu zákonů a předpisů, ale také je zapotřebí znalostí o zdravotním pojištění, důchodovém pojištění a také o nemocenském pojištění, která se v této problematice objevují a jsou přímo spjata se mzdou či odměnou. Mzdový systém každé firmy je její nedílnou součástí a měl by bezchybně fungovat ve všech směrech, protože především spokojení zaměstnanci jsou dobrým pilířem každé firmy. Především rozsah a náročnost této problematiky mě vedly k jejímu výběru.

Cílem bakalářské práce je představení mzdové problematiky jako celku pomocí platných zákonů a pochopit toto složité téma tak, abychom se v něm dokázali prakticky orientovat. K tomu nám poslouží praktická aplikace na jednotlivých příkladech.

Bakalářské práce je rozdělena do dvou částí a to do teoreticko-metodické a prakticko-aplikační.

Teoreticko-metodická část se dále dělí na dvě kapitoly, kdy první kapitola je zaměřena z právního hlediska na jednotlivé strany v pracovněprávním vztahu, vznik a zánik pracovního poměru, na mzdu a její složky a druhy, příplatky, které jsou vysvětleny na vzorcích a v neposlední řadě na dohody a odměny z dohod. Jsou zde také představeny platné základní právní předpisy.

Druhá kapitola této části je z pohledu daňového a účetního, a je přímo zaměřena na daň z příjmu fyzických osob. Jsou zde vymezeny pojmy jako daň a její formy, základ daně, slevy na dani, daňové zvýhodnění, podrobné popsání prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, přiznání k dani z příjmů fyzických osob a mzdového listu, dále je zde rozebrána problematika sociálního a zdravotního pojištění a účtování mezd z pohledu zaměstnavatele.

V prakticko-aplikační části jsou představeny případy z praxe, které denně nastávají u výpočtu mzdy a jejího zaúčtování a je zhodnocen daňový dopad na zaměstnance a na zaměstnavatele. Všechny modelové situace jsou pro přehlednost utvořeny do tabulek.

Bakalářská práce je zpracována podle aktuálních právních předpisů platných k 1. 1. 2016. V bakalářské práci byly použity metody analýzy, syntézy a komparace.

2 Právní aspekty mzdové problematiky

V oblasti mzdové problematiky se setkáme se základními právními termíny, které bychom měli znát pro správnou orientaci v této problematice.

Právními předpisy, ze kterých se u tohoto tématu obvykle vychází, jsou:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „ZP“,
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „DZP“,
- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „ZSZS“,
- zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů,
- vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.

2.1 Základní pojmy

Zaměstnavatele můžeme chápat jako osobu fyzickou (např. živnostník) či právnickou (např. obchodní společnost), která zaměstnává jiné osoby fyzické v pracovněprávních vztazích. Zaměstnavatel je jedna ze dvou stran v pracovněprávním vztahu. Jestliže je zaměstnavatelem stát pak jedná a vykonává práva a povinnosti, z těchto pracovněprávních vztahů organizační složka státu. [22]

Naproti tomu **zaměstnanec** je osobou fyzickou, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnanec musí dosáhnout minimálního věku 15 let a jeho povinná školní docházka musí být ukončena před dnem nástupu do práce. [22] [20]

Pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vzniká nejčastěji při podepsání pracovní smlouvy nebo jmenováním do funkce. Pracovní smlouva musí mít písemnou podobu a to minimálně ve dvou vyhotoveních, kdy jedno si ponechá zaměstnavatel a druhé obdrží zaměstnanec. Povinnými náležitostmi pracovní smlouvy jsou podle § 34 ZP:

- a) druh práce, který bude zaměstnanec pro svého zaměstnavatele vykonávat,
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
- c) den nástupu do práce.

Před dnem nástupu do zaměstnání je zaměstnavatel povinen podle § 59 ZSZS zajistit zaměstnanci lékařskou prohlídku u lékaře, se kterým má uzavřenou pracovní smlouvu. Tuto zdravotní prohlídku si zaměstnanec platí sám, pokud se nedomluví se zaměstnavatelem jinak. V případě, že je zaměstnanec přijímán na noční práci nebo se jedná o mladistvého, pak vstupní prohlídku hradí ze zákona zaměstnavatel a tento náklad je pro něho daňově uznatelným podle § 24 ZDP odst. 2 písm. j) bod 2.

Dále má zaměstnavatel povinnost seznámit zaměstnance s vnitřními předpisy, pracovním řádem, kolektivní smlouvou, právními předpisy a v neposlední řadě s bezpečností práce na pracovišti, o protipožárních předpisech a o ochraně zdraví při práci.

Mzdou podle § 109 ZP se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Zároveň nám § 113 ZP říká, že mzda sice není povinnou součástí pracovní smlouvy, ale její výše zde může být ujednána, jako také například v kolektivní smlouvě či ve vnitřním předpisu nebo taktéž ve mzdovém výměru. Její výše musí být sjednána, stanovena či určena před začátkem pracovního výkonu.

Pokud v pracovní smlouvě či vnitřním předpise není uveden způsob odměňování a termín výplaty mzdy, je tomu tak uvedeno ve mzdovém výměru. Jestliže nastanou jiné skutečnosti než ty, které jsou v tomto mzdovém výměru sepsány, musí tuto skutečnost zaměstnavatel oznámit písemně zaměstnanci a to nejpozději v den, kdy tyto skutečnosti nabývají účinnosti. [8]

Hovoříme-li o základním pracovněprávním vztahu tak nám § 111 ZP říká, že zaměstnanci náleží minimální přípustná odměna za práci ve výši **minimální mzdy**. Do této mzdy se ovšem nezahrnuje příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Nedosáhne-li zaměstnancova mzda výši mzdy minimální, pak zaměstnavatel musí tento rozdíl doplatit. Historii minimální mzdy si ukážeme v tabulce 2-1.

Tab. 2-1 Historie výše minimální mzdy v letech 1993 - 2016

Rok	Období platnosti minimální mzdy	Minimální mzda	
		v Kč/měsíc	v Kč/hodinu
1993 - 1995	od ledna 1992	2 200	12,00
1996, 1997	od ledna 1996	2 500	13,60
1998	od ledna 1998	2 650	14,80
1999	od ledna 1999	3 250	18,00
	od července 1999	3 600	20,00
2000	od ledna 2000	4 000	22,30
	od července 2000	4 500	25,00
2001	od ledna 2001	5 000	30,00
2002	od ledna 2002	5 700	33,90
2003	od ledna 2003	6 200	36,90
2004	od ledna 2004	6 700	39,60
2005	od ledna 2005	7 185	42,50
2006	od ledna 2006	7 570	44,70
	od července 2006	7 955	48,10
2007 - 2012	od ledna 2007	8 000	48,10
2013, 2014	od srpna 2013	8 500	50,60
2015	od ledna 2015	9 200	55,00
2016	od ledna 2016	9 900	58,70

Zdroj: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Přehled o vývoji částek minimální mzdy ze dne 5. října 2015* [online]. MPSV [5. 10. 2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

Z tabulky 2-1 se můžeme dozvědět, že minimální mzda měla po celé sledované období vzrůstající charakter. Kromě let 2007 až do konce prvního pololetí roku 2013 kdy stagnovala. Po tomto období, ale přišel pravidelný roční nárůst, který zvedl minimální mzdu až na 9 900 Kč pro rok 2016.

Výše uvedená sazba minimální mzdy je platná pro pracovní dobu 40 hodin týdně. Jestliže je pracovní doba nižší, například 20 hodin při zkráceném úvazku náleží pracovníkovi mzda v poloviční výši. Uvážíme-li částku za letošní rok 2016, pak zaměstnanci v tomto případě případně měsíční mzda ve výši 4 950 Kč. [1]

Zaručená mzda je mzdou, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, pracovní smlouvy, vnitřního předpisu či mzdového výměru. Rozlišuje se s ohledem na složitost, namáhavost a odpovědnost uskutečněné práce. Tento pojem se poprvé objevuje v novele zákoníku práce z roku 2007. Sazba mzdy se týká základního pracovněprávního vztahu a její nejnižší možná úroveň je výše základní sazby minimální mzdy. [22]

Jak nám říká § 112 ZP, tak do zaručené mzdy se nezahrnují, stejně jako do minimální mzdy jakékoliv příplatky. Také hodnota zaručené mzdy se počítá bez těchto příplatků, pokud tedy výše zaručené mzdy nedosáhne minimální hodnoty v dané skupině, kam zaměstnanec patří, musí zaměstnavatel tento rozdíl doplatit. Vývoj zaručené mzdy si představíme v tabulce 2-2.

Tab. 2-2 Zaručená mzda v letech 2013 - 2016

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč za hodinu			Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč za měsíc		
	od 1. 8. 2013	od 1. 1. 2015	od 1. 1. 2016	od 1. 8. 2013	od 1. 1. 2015	od 1. 1. 2016
1.	50,60	55,00	58,70	8 500	9 200	9 900
2.	55,90	60,70	64,80	9 400	10 200	10 900
3.	61,70	67,00	71,60	10 400	11 200	12 100
4.	68,10	74,00	79,00	11 400	12 400	13 300
5.	75,20	81,70	87,20	12 600	13 700	14 700
6.	83,00	90,20	96,30	13 900	15 100	16 200
7.	91,70	99,60	106,30	15 400	16 700	17 900
8.	101,20	110,00	117,40	17 000	18 400	19 800

Zdroj: vlastní zpracování dle MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro rok 2013, 2015, 2016* [online]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/15827/NV_210_2013.pdf, [19291/NV_204_2014.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/19291/NV_204_2014.pdf), [21791/NV_233_2015.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/21791/NV_233_2015.pdf)

Abychom zcela porozuměli tabulce 2-2 je nutné upřesnit, kdo se v jaké skupině prací nachází. K tomu nám pomůže příloha 1, která nám jasně ukazuje, která daná skupina zahrnuje určitou platovou třídu. Pro přesnou orientaci v platových třídách slouží příloha 2, která zobrazuje potřebné vzdělání pro platové třídy. Pro rozdělení zaměstnanců do platových tříd je důležité zvážit, jaký druh práce bude zaměstnanec vykonávat, její složitost, namáhavost a odpovědnost, kterou zaměstnanec bude mít. Pro rozdělení do jednotlivých tříd je také důležité vzít v úvahu dobu praxe, kterou zaměstnanec již odpracoval.

Jak je uvedeno v § 119 ZP, pak **naturální mzda** může být zaměstnavatelem vyplácena pouze po dohodě se zaměstnancem. Avšak zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit alespoň sazbu minimální mzdy nebo nejnižší možnou zaručenou mzdu v penězích.

Průměrný výdělek je v základních pracovněprávních vztazích vymezen jako průměrný hrubý výdělek. Tedy počítáme pouze s hrubou mzdou za rozhodné období. Rozhodným obdobím chápeme kalendářní čtvrtletí, které předchází období, pro které chceme průměrný výdělek zjistit. [1]

Každý zaměstnanec je ohodnocen tzv. **hrubou mzdou**. Jedná se o mzdu, která není očištěná od zálohy daně (srážkové daně) a povinných srážek, kterými jsou zdravotní a sociální pojištění. Do hrubé mzdy se započítávají odměny, příplatky, či náhrady nebo nepeněžitá mzda, viz tabulka 2-3.

Tab. 2-3 Výpočet hrubé mzdy

$\text{Hodinová sazba} \cdot \text{počet odpracovaných hodin} + \text{odměny za práci} + \text{příplatky} + \text{náhrady mzdy} + \text{nepeněžitá mzda} = \text{HRUBÁ MZDA}$

Zdroj: vlastní zpracování

Jestliže očistíme hrubou mzdu od zálohy daně a zdravotního a sociálního pojištění, dostáváme se na **mzdu čistou**, která je zaměstnanci vyplácena každý měsíc v předem určeném termínu. Ten je sjednaný v pracovní smlouvě. Nejčastějším

termínem z praxe bývá 15. den po měsíci, ve kterém nárok na mzdu vznikl. Výpočet čisté mzdy si představíme v tabulce 2-4.

Tab. 2-4 Výpočet čisté mzdy

$$\begin{aligned} & \text{Hrubá mzda} - \text{sociální pojištění (6,5 \%)} - \text{zdravotní pojištění (4,5 \%)} \\ & - \text{záloha daně (15 \%)} \text{ snižená o slevy na dani a daňové zvýhodnění} \\ & = \text{ČISTÁ MZDA} \end{aligned}$$

Zdroj: vlastní zpracování

V jakémkoli výpočtu čisté mzdy se setkáme s tzv. **superhrubou mzdou**. Pod tímto termínem není nic jiného než hrubá mzda navýšená a sociální a zdravotní pojištění, které za nás platí zaměstnavatel. V praxi činí 25 % sociální pojištění a 9 % zdravotní pojištění. Tato částka se zaokrouhuje na stokoruny nahoru a dále se z ní počítá záloha na daň. Již několik let se diskutuje o jejím zrušení. Výpočet superhrubé mzdy je představen v následující tabulce 2-5. [22]

Tab. 2-5 Výpočet superhrubé mzdy

$$\begin{aligned} & \text{Hrubá mzda} + \text{sociální pojištění (25 \%)} + \text{zdravotní pojištění (9 \%)} \\ & = \text{SUPERHRUBÁ MZDA} \end{aligned}$$

Zdroj: vlastní zpracování

V případě, že zaměstnanec během zdaňovacího období překročí částku maximálního vyměřovacího základu pro sociální pojištění, která k 1. 1. 2016 činí 1 296 288 Kč, pak se upouští od odvádění sociálního pojištění. V tabulce 2-6 si ukážeme, jak v takovém případě u výpočtu superhrubé mzdy postupovat. [9]

Tab. 2-6 Výpočet superhrubé mzdy

$$\text{Hrubá mzda} + \text{zdravotní pojištění (9 \%)} = \text{SUPERHRUBÁ MZDA}$$

Zdroj: vlastní zpracování

Plat je mzdou pro zaměstnance, které zaměstnává stát či územní samosprávný celek nebo například školská právnická osoba zřízena Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Celkový platební systém je rozčleněn do šestnácti

platových tříd, které jsou následně uskupeny do osmi pracovních skupin, viz přílohy 1 a 2. [22]

2.2 Příplatky

Jestliže zaměstnanec vykonal práci v době mimo pracovní dobu, neboli pracoval tzv. **přesčas**, má právo na příplatek ve výši nejméně 25 % průměrného výdělku, nebo mu bude poskytnuto náhradní volno v rozsahu této vykonané práce. Náhradní volno by mělo být poskytnuto do třech měsíců po výkonu práce. Výpočet příplatku za práci přesčas je uveden v tabulce 2-7. [22]

Tab. 2-7 Výpočet příplatku za práci přesčas

$$\text{Průměrný hodinový výdělek} \cdot 25 \% \cdot \text{počet odpracovaných hodin nad rozsah pracovní doby} = \text{PŘÍPLATEK ZA PRÁCI PŘESČAS}$$

Zdroj: vlastní zpracování

Za práci, kterou zaměstnanec odvedl při dni, který byl **státním svátkem**, náleží zaměstnanci za tento den podle § 115 ZP náhradní volno. Po dobu tohoto náhradního volna přísluší zaměstnanci mzda ve výši průměrného výdělku. Stejný výdělek také přísluší zaměstnanci, pokud státní svátek připadl na pracovní den a zaměstnanec z tohoto důvodu nepracoval. Stejně jako v případě přesčasů musí zaměstnavatel poskytnout toto volno do třech kalendářních měsíců po odpracovaném dni. Výpočet příplatku za práci ve svátek je uveden v tabulce 2-8.

Tab. 2-8 Výpočet příplatku za práci ve svátek

$$\text{Průměrný výdělek} \cdot \text{počet odpracovaných hodin ve svátek} = \text{PŘÍPLATEK ZA PRÁCI VE SVÁTEK}$$

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanci, který **pracuje ve ztíženém pracovním prostředí**, přísluší příplatek ke mzdě ve výši nejméně 10 % ze sazby minimální mzdy. Tímto prostředím se rozumí pracoviště s vysokou koncentrací prachu, chemických látek, ustálený a proměnný hluk nebo impulsní hluk, aj. Výpočet příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí je uveden v tabulce 2-9. [22] [30]

Tab. 2-9 Výpočet příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí

$$\text{Minimální mzda} \cdot 10 \% = \text{PŘÍPLATEK ZA PRÁCI VE ZTÍŽENÉM PRACOVNÍM PROSTŘEDÍ}$$

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud zaměstnanec **pracuje v nočních hodinách**, za které se považují podle § 78 ZP hodiny od 22:00 do 6:00, náleží mu za tuto pracovní dobu příplatek ve výši 10 % z průměrného výdělku. Tuto část mzdy si ovšem zaměstnavatel může sjednat i v jiné výši a v jiném způsobu příplatku. Výpočet příplatku za práci v nočních hodinách je uveden v tabulce 2-10. [22]

Tab. 2-10 Výpočet příplatku za práci v nočních hodinách

$$\text{Průměrný výdělek} \cdot 10 \% \cdot \text{počet odpracovaných nočních hodin} = \text{PŘÍPLATEK ZA PRÁCI V NOČNÍCH HODINÁCH}$$

Zdroj: vlastní zpracování

Nejméně 10 % z průměrného výdělku, je výše příplatku ke mzdě, která připadne zaměstnanci, který má **pracovní dobu v sobotu a v neděli**. Je tak uzákoněno v § 188 ZP. Výpočet příplatku za práci v sobotu a v neděli je uveden v tabulce 2-11.

Tab. 2-11 Výpočet příplatku za práci v sobotu a v neděli

$$\text{Průměrný výdělek} \cdot 10 \% \cdot \text{počet odpracovaných hodin v sobotu a v neděli} = \text{PŘÍPLATEK ZA PRÁCI V SOBOTU A V NEDĚLI}$$

Zdroj: vlastní zpracování

2.3 Složky a druhy mezd

Mzdu jako celek, můžeme rozdělit do dvou složek. Do tzv. **pevné složky**, která tvoří smluvně dohodnutou mzdu a do **pohyblivé složky**, která je složena z odměn, příplatků, prémie a osobních ohodnocení. Příplatky, viz kapitola 2.2, jsou jedinou částí pohyblivé mzdy, která je povinná. Ostatní části, jsou v přímé úměře s tím, jak zaměstnanec pracuje, a také zde může hrát roli ekonomická situace společnosti. Právě prémie slouží k motivaci zaměstnancům. Především totiž správná motivace zaměstnance přispívá k lepší stabilitě firmy. [5]

Dále se jednotlivé mzdy dělí podle jejich druhu a to na tzv.:

- a) **časovou mzdu**, která je zaměstnanci poskytována podle odpracovaného času, rozlišuje se dále na mzdu hodinovou nebo měsíční,
- b) **úkolovou mzdu**, která je ohodnocena podle počtu množství odpracovaných jednotek,
- c) **podílovou mzdu**, která se především uplatňuje v obchodních činnostech a je povětšinou závislá na obratu firmy, a dále
- d) **kombinací** výše uvedených mezd, která je často využívána u dlouhodobých zaměstnání. [5]

2.4 Srážky ze mzdy

Z každé mzdy nebo platu a z jiných příjmů zaměstnance, kterými jsou například odměna z dohody, náhrada mzdy nebo platu, odměna za pracovní pohotovost aj. se smí srážet:

- a) povinné neboli zákonné srážky,
- b) nepovinné srážky, které si zaměstnanec na základě dohody vyžádá sám, k uspokojení svých závazků, a také
- c) členské příspěvky, jestliže je zaměstnanec členem odborové organizace. [20]

Každá srážka má podle § 147 ZP své pořadí, které se musí dodržovat. Zaměstnavatel smí srazit zaměstnanci z pohledu § 147 ZP tyto srážky:

- a) daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti nebo pojistné na důchodové spoření,
- b) pojistné na sociální zabezpečení a příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,
- c) zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu,
- d) nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,

- e) náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo nebo na niž mu právo nevzniklo.

Dále se ze mzdy sráží výkon rozhodnutí nařízených nebo vedených soudem, soudním exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku. [22]

2.5 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a jejich odměňování

Práce konané mimo pracovní poměr jsou tzv. dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. U těchto dohod nehovoříme o mzdě či platu, ale o odměně. Odměňování jednotlivých zaměstnanců se neřídí uzákoněním, které platí o mzdě a platu, takže do odměny se nemusí zahrnovat ani povinné složky mzdy nebo platu, kterými jsou například příplatky, které jsme podrobně rozebrali v kapitole 2.2. U odměn neexistuje žádná maximální hranice, ale i přesto nemůže být její výše libovolná. V praxi se jedná o to, že zde platí zásada rovnosti v odměňování, což přesněji znamená, že za vykonanou práci náleží stejná mzda, plat či odměna z dohody. Tedy nemůže být zásadně rozdílná odměna z dohody o provedení práce oproti mzdě či platu za stejně provedenou práci. Ovšem jakákoliv dohoda může mít jinou strukturu, než ji má mzda či plat. V celkové hodinové odměně mohou být již započítány příplatky například za práci v noci. [8]

Podle § 75 ZP může být dohoda o provedení práce, dále jen „DPP“ sjednána v maximálním rozsahu 300 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele. Jestliže má zaměstnanec se zaměstnavatelem sjednáno více než jednu DPP, pak se odpracované hodiny z těchto dohod sčítají. Povinnou součástí DPP je sjednaná doba, na kterou se dohoda uzavírá například od 1. 1. 2016 - 31. 12. 2016, DPP může být i sjednána na dobu neurčitou, protože zákon tuto dobu nijak neomezuje, avšak dále platí pravidlo o zachování maximálního rozsahu 300 hodin ročně. I když DPP nemá v zákoníku práce uvedeny konkrétní náležitosti, tak se zpravidla dodržují tato:

- vymezení pracovního úkolu nebo činnosti, kterou má zaměstnanec vykonávat,
- místo či místa výkonu práce,
- rozsah práce, na který se dohoda uzavírá (300 hodin ročně),

- odměna, která zaměstnanci za práci náleží - alespoň ve výši minimální mzdy,
- doba, na kterou se dohoda uzavírá, je jedinou povinnou částí. [18]

Jestliže výše odměny z DPP přesahuje částku 10 000 Kč, pak se z této odměny strhává zálohová daň 15 %, a také sociální (6,5 %) a zdravotní pojištění (4,5 %). Pokud výše odměny nepřesahuje 10 000 Kč, pak je sražena pouze srážková daň (15 %). I v případě DPP může poplatník podepsat prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, dále jen „daňové prohlášení“, a uplatnit si slevy na dani podle § 35 ba) ZDP. Konkrétní příklad si uvedeme v kapitole 4. [21]

Další dohodou je dohoda o provedení činnosti, dále jen „DPČ“, podle § 76 ZP se může sjednat i na menší rozsah práce než je 300 hodin ročně, avšak pracovní doba zaměstnance nemůže být vyšší než je polovina týdenní pracovní doby, tedy 20 hodin. Tato doba se ale rozpočítává na celou dobu, na kterou je DPČ sjednána, tedy nejdéle na období 52 týdnů. DPČ má podle § 76 odst. 4 ZP své náležitosti, kterými jsou:

- sjednaná práce, kterou má zaměstnanec vykonávat,
- sjednaný rozsah pracovní doby zaměstnance,
- doba, na kterou se dohoda o pracovní činnosti uzavírá,
- dále je běžnou praxí, že se zde uvádí i výše odměny, která zaměstnanci náleží, i když tak není v zákoně uvedeno - výše odměny je nejméně ve výši minimální mzdy.

I tato dohoda podléhá srážkám z odměny. V tomto případě je rozhodnou částkou, částka 2 500 Kč. Jestliže zaměstnanec tuto výši přesáhne, je mu z odměny odvedena nejenom zálohová daň (15 %), ale i sociální (6,5 %) a zdravotní pojištění (4,5 %). V opačném případě, když zaměstnanec nepřesáhne výši odměny 2 500 Kč, je zaměstnanci stržena pouze zálohová daň (15 %). I v tomto případě platí, že si zaměstnanec může podepsat u zaměstnavatele daňové prohlášení a uplatnit zde slevy na dani. I tuto situaci si podrobně propočítáme v kapitole 4. [21]

2.6 Ukončení pracovního poměru

Ukončení pracovního poměru, jak nám ukládá § 48 ZP, může být pouze:

- a) dohodou,

- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době.

Skončení pracovního poměru může být také z důvodu zaniknutí, v takovém případě se jedná zejména o:

- a) „*uplynutí doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán u pracovní smlouvy na dobu určitou,*
- b) *smrtí zaměstnavatele, který je osobou fyzickou, nebo*
- c) *smrtí zaměstnance, aj.*“ Jak tvrdí Vybíhal (2015, s. 34)

U skončení pracovního poměru **dohodou** platí, že obě strany v pracovněprávním vztahu se na této výpovědi jednoznačně shodli a to písemnou formou. V případě, že zaměstnanec chce, aby v dohodě o ukončení pracovního poměru byl uvedený důvod ukončení pracovního poměru, musí mu být vyhověno. V případě, že by o toto požádal zaměstnavatel, to neplatí. Podstatnou náležitostí dohody je den ukončení pracovního poměru. Dohodu o rozvázání pracovního poměru dostane každá zúčastněná strana. [6]

Ukončení pracovního poměru z důvodu **výpovědi** může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Zaměstnanec v tomto případě může, ale nemusí při výpovědi udávat důvod výpovědi, naproti tomu zaměstnavatel tento důvod musí udávat vždy. Jedná se o tyto důvody:

- a) zaměstnavatel se ruší, nebo přemísťuje,
- b) zaměstnanec se stane nadbytečným,
- c) zaměstnanec nemůže dlouhodobě konat dále dosavadní práci vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku, nebo ji nesmí konat pro pracovní úraz,
- d) jestliže zaměstnanec nevykonává svěřenou práci podle požadavků zaměstnavatele a zaměstnavatel ho již během předcházejících 12 měsíců písemně vyzval k odstranění těchto nedostatků,
- e) zaměstnanec se přičinil u zaměstnavatele o okamžité zrušení pracovního poměru nebo závažně porušil pracovní kázeň či méně závažně porušil

pracovní kázeň a zaměstnavatel ho v předcházejících 6 měsících písemně upozornil na možnost výpovědi z důvodu jeho chování,

- f) „porušil-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost tj. nedodržel stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti.“ Jak tvrdí Vybíhal (2015, s. 35). Tedy nezdržoval se v místě pobytu a nedodržel dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.

V případě, že výpověď podá zaměstnavatel, musí být uveden písemně konkrétní důvod výpovědi, tedy nestačí pouze odkázání na příslušný paragraf. U jedné výpovědi se dané důvody nemůžou dodatečně měnit. [6]

Na zaměstnance se v určitých případech vztahuje tzv. **ochranná doba**, podle § 53 ZP, ve které nemůže zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, za tuto dobu je považována:

- a) doba, kdy zaměstnanec nemůže pracovat z důvodu nemoci nebo úrazu, pokud si tuto nemoc či úraz způsobil sám například v opilosti či po požití návykových látek,
- b) doba, ode dne kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz pro výkon vojenské povinnosti,
- c) doba, kdy zaměstnanec vykonává veřejnou funkci a je dlouhodobě plně uvolněn,
- d) doba, ve které je zaměstnankyně těhotná nebo kdy čerpá mateřskou dovolenou nebo po dobu, kdy čerpá rodičovskou dovolenou,
- e) doba, kdy zaměstnancova pracovní doba je v noci a na základě lékařského posudku je dočasně k této práci nezpůsobilý.

V případě výpovědi běží tzv. **výpovědní lhůta**, která je nejméně 2 měsíce. Výpovědní lhůta vždy začíná od 1. dne v měsíci, který následoval po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena a končí posledním dnem v dvoutměsíčním období. [6]

Zrušení pracovního poměru z důvodu **okamžitého zrušení** může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Tento důvod je ovšem výjimečný. V případě zaměstnavatele se jedná o tyto případy, kdy zaměstnanec byl:

- a) „pravomocně odsouzen pro úmyslný trestní čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok,
- b) pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- c) porušil pracovní kázeň, tj. povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, zvláště hrubým způsobem“. Jak tvrdí Vybíhal (2015, s. 37)

V případě zaměstnance se jedná o tyto případy:

- a) jestliže mu lékařský posudek nedovoluje vykonávat práci s možností vážného ohrožení zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil během 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku vykonávat jinou vhodnou práci, nebo
- b) zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu, plat nebo náhradu mzdy do 15 dnů po splatnosti, kdy na tuto mzdu, plat či náhradu mzdy vznikl zaměstnanci nárok. [6]

Pokud zaměstnanec takto ukončí pracovní poměr, tedy okamžitým zrušením, vzniká mu nárok na 2 měsíční náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku a to za dobu, která by byla jeho výpovědní lhůtou. [6]

I v tomto případě musí mít výpověď písemnou formu a její důvod musí být konkrétně uveden tak, aby jej nebylo možné zaměnit. I tento důvod nemůže být dodatečně změněn. [6]

Ukončení pracovního poměru ve zkušební době musí mít písemnou formu. Ze strany zaměstnavatele ani ze strany zaměstnance nemusí být udán důvod jeho ukončení. [6]

Skončení pracovního **poměru na dobu určitou** je možné:

- a) „uplynutím sjednané doby,
- b) dohodou,
- c) výpovědí,
- d) okamžitým zrušením,
- e) zrušením ve zkušební době,

f) *smrtí zaměstnance,*

g) *smrtí zaměstnavatele, aj.“ Jak tvrdí Vybíhal (2015, s. 39)*

V případech ukončení pracovního poměru z důvodu výpovědi dané zaměstnavatelem tedy z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou ze stejných důvodů podle § 56 ZP, náleží zaměstnanci odstupné a to ve výši nejméně:

a) *„1násobku jeho průměrného výdělku, pokud pracovní poměr netrval déle než 1 rok,*

b) *2násobku jeho průměrného výdělku, pokud pracovní poměr trval 1 až 2 roky,*

c) *3násobku jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval déle než 2 roky,*

d) *součtu 3násobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v přecházejících bodech, pokud dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 ZD,*

e) *12násobku jeho průměrného výdělku, pokud je pracovní poměr ukončen z důvodu lékařského posudku.“ Jak tvrdí Vybíhal (2015, s. 39)*

3 Účetní a daňové aspekty mzdové problematiky

Nedílnou součástí mzdové problematiky je také umění porozumět daňové problematice, která se v této oblasti využívá. K čerpání informací a k porozumění tohoto tématu nám napomáhá již výše zmíněný zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění k 1. 1. 2016.

3.1 Základní pojmy daňové teorie

Poplatníka vyznačujeme podle § 2 ZDP jako fyzickou osobu, která je daňovým rezidentem nebo daňovým nerezidentem České republiky. Daňovým rezidentem se rozumí osoba, která má na území ČR bydliště nebo se zde obvykle zdržuje, taková to osoba zdaňuje všechny své příjmy plynoucí ze zdrojů na území České republiky, a také příjmy ze zdrojů v zahraničí, oproti tomu daňový nerezident zdaňuje pouze příjmy plynoucí ze zdrojů České republiky. Daňovými nerezidenty jsou všichni, kteří nesplňují podmínky daňového rezidenta nebo to o nich stanoví mezinárodní smlouvy.

Daň je povinná, neekvivalentní¹ a nenávratná platba do státního rozpočtu.

3.1.1 Předmět daně

Hovoříme-li o příjmech fyzických osob, jsou předmětem daně:

- a) příjmy ze závislé činnosti § 6,
- b) příjmy ze samostatné činnosti § 7,
- c) příjmy z kapitálového majetku § 8,
- d) příjmy z nájmu § 9,
- e) ostatní příjmy § 10. [25]

V této práci se ovšem zaměřujeme pouze na příjmy obsažené v §6 ZDP tedy příjmy ze závislé činnosti. Jedná se o plnění v podobě příjmů ze současného nebo dřívějšího zaměstnání. Dále nám §6 odst. 7 ZDP určuje, co ze příjmů ze závislé činnosti **nemůžeme** považovat za předmět daně, jsou jimi například:

- a) náhrady cestovních výdajů,
- b) hodnota osobních ochranných pracovních prostředků,

¹ Neekvivalentní platba je jednostranná platba, za kterou neočekáváme protihodnotu.

- c) náhrady za opotřebení vlastního nářadí, aj.

3.1.2 Základ daně

Základem daně jsou příjmy z pracovněprávního vztahu, kromě příjmů, které se podle § 6 odst. 7 ZDP do základu nezapočítávají. Tyto příjmy jsou navýšené o již zmíněnou superhrubou mzdu viz kapitola 2.1. Celkový základ daně si tedy můžeme představit jako hrubou mzdu navýšenou o 34 % a zaokrouhlenou na stokoruny nahoru.

Při ročním zúčtování daně se do základu daně nezapočítávají ještě tzv. **nezdanitelné části**. Nezdanitelné části základu daně jsou podle § 15 ZDP například:

- a) dárcovství krve, které se oceňuje 2 000 Kč,
- b) dárcovství orgánu, které se oceňuje 20 000 Kč,
- c) úroky, které byly zaplacené ve zdaňovacím období z úvěru ze stavebního spoření a úroky z hypotečního úvěru, snížené o státní příspěvek poskytnutý podle zvláštních právních předpisů, úhrnná částka těchto úroků, u všech poplatníků ve společně hospodařící domácnosti, nesmí překročit 300 000 Kč,
- d) částka zaplaceného penzijního připojištění, od které je odečteno 12 000 Kč v maximální hodnotě 12 000 Kč,
- e) soukromé životní pojištění do částky 12 000 Kč,
- f) členské příspěvky, které byly členem zaplacený odborové organizaci, maximálně do výše 1,5 % ze základu daně podle § 6 ZDP, s výjimkou příjmů, které jsou zdaněny srážkou podle zvláštní sazby daně a zároveň do maximální výše 3 000 Kč za zdaňovací období.

3.1.3 Záloha daně ze závislé činnosti a srážková daň

V kapitole 3.1.2 jsme si uvedli, jak zjistíme základ daně. Ze základu daně se dále vypočte daň, výše této daně je uzákoněna v § 16 ZDP, pro rok 2016 činí 15 %. Tato záloha se společně s ostatními zákonnými srážkami odečte od hrubé mzdy a získáme tím již zmíněnou čistou mzdu, viz kapitola 2.1. Jaká bude výše zálohy daně, závisí především na tom, jaké slevy na dani bude poplatník využívat. Slevy na dani si podrobně rozebereme v kapitole 3.1.4.

U pracovněprávního vztahu může dojít i k situaci, kdy zaměstnancův měsíční příjem přesáhne maximální měsíční vyměřovací základ pro sociální pojištění. Tento základ pro rok 2016 činí 1 296 288 Kč, tedy 108 024 Kč za měsíc. V takové to situaci navyšujeme zálohu daně o tzv. **solidární zvýšení daně**, tedy o 7 % z kladného rozdílu mezi hrubými příjmy, které byly zahrnuty do základu pro výpočet zálohy a 4násobkem průměrné mzdy, která v roce 2016 činí 27 006 Kč. Jakmile v jednom kalendářním roce přesáhne v jakémkoliv měsíci součet všech hrubých mezd výše uvedený maximální roční základ, pak zaměstnanec (6,5 %) i zaměstnavatel (25 %) přestávají odvádět sociální pojištění. [25]

Srážková daň, neboli podle § 36 ZDP zvláštní sazba daně, je sazba, kterou jsou zdaňovány určité příjmy poplatníků. Pro účely této bakalářské práce nás především zajímá 15 % zdanění z příjmů, které jsou z dohody o provedení práce. Aby se v tomto případě jednalo o srážkovou daň, musí se splnit určité podmínky. Těmi jsou:

- a) zaměstnanec nepodepsal u zaměstnavatele daňové prohlášení,
- b) výše příjmů nepřesáhne u jednoho zaměstnavatele 10 000 Kč,
- c) příjmy musí plynout z DPP. [17]

3.1.4 Slevy na dani

Obecně můžeme slevu na dani chápat jako částku, o kterou si můžeme snížit naši daňovou povinnost vůči státu. Je tak uzákoněno od § 35 ZDP.

Základní slevou na dani je tzv. **sleva na poplatníka**. Na tuto slevu podle § 35ba, odst. 1 ZDP má nárok každý, kdo podepíše daňové prohlášení. Toto prohlášení může poplatník podepsat kdykoliv během zúčtovacího období a to pouze u jednoho zaměstnavatele pro daný kalendářní měsíc. Uplatnění této slevy je možné nejenom ročně, ale i měsíčně ve výši 2 070 Kč.

Již od roku 2008 do roku 2011 a od roku 2012 do současnosti byla sleva na poplatníka stejná a to ve výši 24 840 Kč. V roce 2011 byla tato sleva jen 23 640 Kč a to z důvodu tzv. „povodňové daně“, která se z této slevy odečítala, tato daň činila 1 200 Kč ročně neboli 100 Kč za měsíc. [25]

Jestliže poplatník má manželku a žijí spolu ve společně hospodařící domácnosti a manželka nemá příjmy převyšující ve zdaňovacím období, kterým je

celý kalendářní rok, 68 000 Kč. Má poplatník nárok na slevu na dani z tohoto titulu ve výši 24 840 Kč. Jestliže je manželka držitelem průkazu ZTP/P, pak se tato částka zvyšuje na dvojnásobek. **Slevu na manželku** je možné uplatnit pouze v přiznání daně z příjmů fyzických osob, dále jen „daňové přiznání“. [25]

Fyzická osoba, která je poplatníkem a zároveň invalidou, který pobírá **invalidní důchod I. či II. stupně**, má nárok na slevu na dani ve výši 2 520 Kč ročně. Pokud hovoříme o **invaliditě III. stupně**, zvyšuje se tato sleva na 5 040 Kč ročně. Tato sleva lze uplatnit i měsíčně. Držiteli průkazu ZTP/P přísluší sleva na dani ve výši 16 140 Kč ročně / 1 345 Kč měsíčně. [25]

Pokud je poplatník zároveň **studentem**, má nárok na slevu na dani ve výši 4 020 Kč za rok / 335 měsíčně. Tato sleva je možná pouze v případě, že je poplatník ve věku do 26 let a připravuje se soustavně na svoje budoucí povolání nebo je ve věku do 28 let a studuje v prezenční formě studia v doktorském studijním programu. [25]

Poměrně novou slevou (od roku 2014) je **sleva za umístění dítěte**. Tuto slevu lze uplatnit pouze v ročním daňovém přiznání a to maximálně do výše sazby minimální mzdy. Od roku 2016 činí tato sleva 9 900 Kč za každé vyživované dítě žijící ve společné domácnosti. Pokud je ve společné domácnosti více poplatníků, může si tuto slevu uplatnit pouze jeden z nich. Počítá se zde pouze s výdaji, kterých se prokazatelně využilo na umístění dítěte, do těchto výdajů se ovšem nepočítá stravné. [25]

3.1.5 Daňové zvýhodnění

Jakýkoliv poplatník má nárok na daňové zvýhodnění za každé vyživované dítě, které žije ve společně hospodařící domácnosti. Jako vyživované dítě se pro naše účely myslí podle § 35c ZDP dítě vlastní, dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů, osvojenec aj. V částkách daňového zvýhodnění se v posledních letech udělalo mnoho změn. Nejenom, že se částky zvýšily, ale zároveň jsou v přímé závislosti na pořadí dítěte, což je od roku 2015 novinkou. U vyživovaného dítěte, které je držitelem průkazu ZTP/P se částka daňového zvýhodnění zvyšuje na dvojnásobek. Proto je důležité pečlivě zvážit, jaké pořadí dítěte si v zúčtování daně zvolíme, viz nadcházející tabulka 3-1. Jestliže daňové zvýhodnění překročí částku vypočtené daňové povinnosti, stává se daňovým bonusem. Roční daňový

bonus může poplatník uplatnit v případech, že částka bonusu je alespoň 100 Kč a v maximální výši 60 300 Kč. U měsíčního daňového bonusu je toto rozpětí mezi minimálními 50 Kč až do maximálních 5 025 Kč.

Tab. 3-1 Daňové zvýhodnění na dítě 2010 - 2016 v Kč

Daňové zvýhodnění	Zdaňovací období					
	2010, 2011		2012, 2013, 2014		2015, 2016	
	Roční	Měsíční	Roční	Měsíční	Roční	Měsíční
1. vyživované dítě	11 604	967	13 404	1 117	13 404	1 117
2. vyživované dítě	11 604	967	13 404	1 117	15 804	1 317
3. vyživované dítě	11 604	967	13 404	1 117	17 004	1 417
každé další vyživované dítě	11 604	967	13 404	1 117	17 004	1 417
1. vyživované dítě - držitel ZTP/P	23 208	1 934	26 808	2 234	26 808	2 234
2. vyživované dítě - držitel ZTP/P	23 208	1 934	26 808	2 234	31 608	2 634
3. vyživované dítě - držitel ZTP/P	23 208	1 934	26 808	2 234	34 008	2 834

Zdroj: vlastní zpracování dle ZDP

Tabulka 3-1 nám ukazuje, jak se částky za posledních šest let zvýšily, což je pro poplatníka výhodnější a můžeme to hodnotit jako pozitivní skutečnost, avšak seřazování dětí podle pořadí, může dělat v praxi značné potíže.

3.1.6 Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Daňové prohlášení poplatníka je formulář, který slouží zaměstnavateli při výpočtu mzdy. Každoročně Ministerstvo financí zveřejňuje nový vzor, viz příloha 4, tohoto formuláře, pro další zdaňovací období. Pro rok 2016 platí vzor č. 24, stejně tak jako v roce 2015. Je to z toho důvodu, že se v zákonu č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů pro rok 2015 a 2016 nic zásadního pro tento účel nezměnilo. Jako například

v roce 2015, kdy přibyla sleva za umístění dítěte, a vzor č. 23 z roku 2014 musel být upraven na vzor č. 24, kde přibyl řádek 69a, který je právě určen na vyměření slevy za umístění dítěte. Jako každý celorepublikově uznávaný formulář má i tento své náležitosti, které jsou rozdělené do oddílů a musejí být vyplněny. Jsou jimi:

Hlavička formuláře, ve které je uvedeno:

- a) jméno, příjmení a titul,
- b) rodné číslo,
- c) číslo a typ dokladu,
- d) adresa trvalého bydliště, PSČ poplatníka a
- e) název a adresa plátce, pro kterého se toto prohlášení podepisuje.

Oddíl I., který obsahuje:

- a) slevu na dani na poplatníka podle ZDP § 35ba odst. 1 písm. a,
- b) slevu na dani z důvodu pobírání invalidního důchodu prvního, druhého či třetího stupně podle ZDP § 35ba odst. 1 písm. c), d) či z důvodu jiného důchodu z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění,
- c) slevu na dani na držitele průkazu ZTP/P podle ZDP § 35 ba odst. 1 písm. e),
- d) slevu na dani na studenta podle ZDP § 35ba odst. 1 písm. f),
- e) daňové zvýhodnění na děti podle ZDP § 35c. [11]

Následně je zde oddíl II., který obsahuje prohlášení poplatníka o tom, že výše uvedené slevy a daňové zvýhodnění neuplatňuje u více plátců a také, že výše uvedené uplatňované daňové zvýhodnění na děti neuplatňuje osoba žijící ve společně hospodařící domácnosti. Dále zde najdeme tabulky, které se vyplňují pouze v případě, že nastane během zdaňovacího období rozhodná změna, kterou je třeba oznámit. [11]

Posledním oddílem je oddíl III., který se zaměřuje na roční zúčtování daně. Nalezneme zde:

- a) žádost o vyhotovení ročního zúčtování záloh daně a daňového zvýhodnění a o provedení výpočtu daně z příjmů,
- b) prohlášení o uplatňování nezdaniitelných částí daně,
- c) slevu na dani na manželku podle ZDP § 35b odst. 1 písm. b),
- d) slevu na dani za umístění vyživovaného dítěte podle ZDP § 35ba odst. 1 písm. g),
- e) nezdaniitelné části základu daně podle ZDP § 15, kterými jsou:
 - bezúplatné plnění,
 - zaplacené úroky z úvěrů,
 - platby příspěvků na své penzijní připojištění,
 - zaplacené pojistné na své soukromé životní pojištění,
 - zaplacené členské příspěvky člena odborové organizace,
 - úhrady za zkoušky, které ověřují výsledky dalšího vzdělání poplatníka. [11]

3.1.7 Roční zúčtování záloh na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Jestliže zaměstnanec neporušuje žádnou z níže uvedených podmínek, pak nemá povinnost podávat daňové přiznání a může si zažádat o vyhotovení ročního zúčtování od zaměstnavatele, a to vyplněním a podepsáním III. části daňového prohlášení nejpozději do 15. 2. po skončení roku. Pokud zaměstnanec poruší jednu z podmínek, už si musí roční zúčtování podat u příslušného finančního úřadu sám, viz nadcházející kapitola 3.1.8. [8]

Poplatník, který nemá povinnost podávat roční zúčtování záloh, musí splňovat například tyto podmínky:

- a) neměl příjmy z §7 - §10 ZDP, které přesáhly částku 6 000 Kč,
- b) neměl příjmy ze závislé činnosti podléhající srážce zálohy daně současně od více plátců,
- c) poplatník měl příjmy pouze ze zahraničí, které byly podle § 38f ZDP vyjmuty ze zdanění,

- d) poplatník neobdržel nebo mu nebyly dodatečně vypláceny příjmy ze závislé činnosti zúčtované v předchozích letech,
- e) poplatník neplatil zálohu daně z příjmu navýšenou o solidární zvýšení daně, aj. [8]

3.1.8 Přiznání k dani z příjmů fyzických osob

Pro roční zúčtování daně z příjmů fyzických osob u poplatníků, kteří porušili minimálně jednu z výše uvedených podmínek, slouží formulář daňového přiznání, viz příloha 5. Stejně jako formulář na daňové prohlášení má i tento svůj vzor, pro rok 2016 je to vzor s číslem 22. Jakýkoliv daňový tiskopis včetně tohoto nalezneme na internetových stránkách Ministerstva financí. Daňové přiznání má bez příloh 4 strany, které jsou rozděleny do oddílů. Jednotlivé oddíly se skládají z řádků, které jsou přehledně označeny čísly a písmeny pro lepší orientaci v celém formuláři. Pro úplnost si i tento formulář patřičně rozebereme. [11]

V záhlaví tiskopisu uvádíme údaje, kterými jsou:

- a) územní pracoviště příslušného finančního úřadu, které bude naše daňové přiznání dále řešit, jedná se o finanční úřad v místě trvalého bydliště či v místě sídla firmy,
- b) daňové identifikační číslo, které se vyplňuje pouze v případě, že bylo uděleno finančním úřadem a poplatník je registrovaným plátcem daně,
- c) rodné číslo,
- d) zda jde o daňové přiznání řádné, opravné či dodatečné a
- e) zda nám daňové přiznání zpracoval a předkládal daňový poradce, nebo
- f) máme zákonnou povinnost mít účetní závěrku ověřenou auditorem. [11]

V I. oddílu nalezneme základní údaje o poplatníkovi, kterými jsou:

- a) jméno, příjmení a popřípadě rodné příjmení,
- b) adresa místa pobytu v den podání daňového přiznání,
- c) adresa místa pobytu k poslednímu dni kalendářního roku, za který se daň vyměřuje,

- d) adresa místa pobytu na území České republiky, kde se poplatník ve zdaňovacím období obvykle zdržoval,
- e) pro daňové nerezidenty je zde kolonka pro kód státu a kolonka pro výši celosvětových příjmů v Kč, dále je zde spojení se zahraničními osobami, se kterým souhlasíte pouze v případě, že máte 25 % podíl na kapitálu nebo na hlasovacích právech zahraniční osoby. [11]

II. oddíl se již týká samotných výpočtů dílčích základů daně podle §6 - 10 ZDP. [11]

Ve III. oddílu se zaznamenávají nezdánitelné části základu daně, odčitatelné položky a celková částka daně podle § 16 ZDP. [11]

Ve IV. oddílu jsou údaje o celkové výši daně a daňové ztráty.

V. oddíl je dále rozdělen na tabulky, kde 1. tabulka obsahuje údaje o všech slevách na dani, které může poplatník uplatnit a 2. tabulka slouží pro daňové zvýhodnění. [11]

VI. oddíl využijeme pouze v případě, že podáváme dodatečné daňové přiznání. [11]

VII. oddíl zobrazuje údaje o placení daně. V posledním řádku tohoto oddílu nalezneme částku, kterou je třeba doplatit správci daně, či zda máme na dani přeplatek a správce daně nám ho bude vracet. [11]

Na straně 4 tohoto tiskopisu nalezneme tabulku, ve které jsou vyjmenovány všechny přílohy k daňovému přiznání, které bychom společně s tímto tiskopisem měli přiložit. Uvedeme si některé z nich:

- a) potvrzení o poskytnutém úvěru na bytové potřeby a o výši úroků z tohoto úvěru,
- b) potvrzení o zaplacených částkách na penzijní připojištění, nebo doplňkové penzijní spoření,
- c) potvrzení o zaplacených částkách na soukromé životní pojištění aj. [11]

Dále na poslední straně 4 je prohlášení poplatníka, že všechny uvedené údaje v tiskopisu daňového přiznání jsou pravdivé a úplné. Toto tvrzení se potvrzuje podpisem poplatníka. [11]

Jestliže poplatníkovi vznikl přeplatek na dani, musí si zažádat o jeho vrácení. K tomu slouží poslední tabulka na straně 4, kde poplatník zapíše číslo účtu, na který správce daně tento přeplatek zašle. Bez zažádání nám správce daně přeplatek nevrátí. V opačném případě, kdy poplatníkovi vznikl nedoplatek, je povinen ho správci daně doplatit. [11]

3.1.9 Sociální a zdravotní pojištění

Z každé hrubé měsíční mzdy se zaměstnanci strhávají povinné zákonné srážky, kterými jsou mimo jiné sociální a zdravotní pojištění. Zdravotní pojištění činí 4,5 % a sociální pojištění 6,5 %, obě pojištění se počítají z hrubé měsíční mzdy a zaokrouhlují se na celé koruny nahoru. Vyměřovacím základem pro zdravotní a sociální pojištění jsou všechny příjmy (v peněžní a nepeněžní formě či výhody poskytnuté zaměstnavatelem) podle § 6 ZDP, kromě těch příjmů, které jsou od daně osvobozeny. Do základu daně se oproti tomu například nezahrnují:

- a) náhrady škody podle zákoníku práce,
- b) odstupné, odchodné a odbytné, na které vznikl nárok,
- c) věnostní přídavek horníků aj. [9]

Sociální a zdravotní pojištění odvádí za své zaměstnance i zaměstnavatel, a to ve výši 9 % na zdravotní pojištění a 25 % na sociální pojištění. Sociální pojištění se navíc skládá ze tří částí:

- a) důchodové pojištění 21,5 %,
- b) nemocenské pojištění 2,3 %,
- c) příspěvek na státní politiku zaměstnanosti 1,2 %. [26]

Zaměstnavatel je povinen obě pojištění vypočítat a odvést příslušné zdravotní pojišťovně a správě sociálního zabezpečení, ve splatném termínu a to od 1. do 20. dni v měsíci, který následoval po měsíci, ve kterém pojistné vzniklo. [6]

3.1.10 Mzdový list

Bez jakéhokoliv ohledu na to, jaký je pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, má zaměstnavatel povinnost vyhotovit zaměstnanci mzdový list, který se vede nejenom v jednotlivých kalendářních měsících, ale i za celé zdaňovací období. Tento list má své náležitosti, které jsou uvedeny v § 38j ZDP. Jsou jimi:

- a) jméno poplatníka a to i za svobodna,
- b) rodné číslo a bydliště,
- c) jméno a rodné číslo osob, na které poplatník uplatňuje slevy podle § 35ba ZDP a daňové zvýhodnění podle § 35c ZDP a jejich částky a odůvodnění uplatnění,
- d) nezdanitelné částky podle § 15 ZDP,
- e) datum dne nástupu poplatníka do zaměstnání.

Za každý kalendářní měsíc je nutné rozepsání těchto údajů:

- a) celkový úhrn vyúčtovaných mezd, bez ohledu na jejich podobu (peněžitá, nepeněžitá),
- b) částky, které jsou od daně osvobozeny,
- c) vypočtený základ pro následné vypočtení zálohy na daň či daně podle zvláštní sazby,
- d) měsíční slevy na dani podle § 35ba ZDP a následně vypočtenou zálohu očištěnou od těchto slev,
- e) měsíční daňové zvýhodnění podle § 35c ZDP a následné odečtení od zálohy, která je již očištěná od slev podle § 35ba ZDP,
- f) případný daňový bonus, který mohl vzniknout po odečtení daňového zvýhodnění nebo skutečně sraženou zálohu na dani.

Je důležité, aby mzdový list také obsahoval součet všech výše zmíněných údajů za kalendářní měsíc a úhrn všech jednotlivých daňových bonusů. Samozřejmě

jsou nedílnou součástí jednotlivé výpočty záloh daně a údaje o provedeném ročním zaúčtování záloh a daňové zvýhodnění.

Mimo povinných údajů, které jsme zjistili pomocí ZDP, se do mzdového listu zapisují pro přehlednost ještě další informace. Jsou jimi například:

- a) počet pracovních dní v měsíci,
- b) počet odpracovaných hodin,
- c) počet neodpracovaných hodin z důvodu nemoci či dovolené,
- d) výše odměn, příplatků a náhrad za mzdu,
- e) výše sociálního a zdravotního pojištění ze zaměstnance i zaměstnavatele,
- f) úvazek, na který je zaměstnanec zaměstnán.

V případě, že by zaměstnanec požadoval od zaměstnavatele kopii mzdového listu, má zaměstnavatel povinnost vyhotovit tuto kopii do 10 dnů ode dne, kdy byla žádost podána.

3.2 Účtování mezd

Ve výše uvedených kapitolách jsme si představili právní i daňovou teorii k tomuto tématu. V této podkapitole se podíváme na účetní formu této problematiky.

Nyní se podíváme na tuto problematiku z pohledu zaměstnavatele, který vede podvojný účetnictví a má ze zákona povinnost odvádět všechny srážky z mezd zaměstnanců a závazky vůči institucím, které jemu při zaměstnávání pracovní síly vznikají.

Aby mohl zaměstnavatel o těchto skutečnostech účtovat, musí se řídit podle vyhlášky č. 500/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů, která provádí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů a ve své 4. příloze obsahuje směrnou účtovou osnovu. Směrná účtová osnova je seznam účtů, ze kterého účetní jednotky čerpají informace na základě, kterých sestavují účetní rozvrh. Směrná účtová osnova je rozdělena do deseti tříd (0 - 9), které se dále člení na účetní skupiny. Účtový rozvrh, který si každá účetní jednotka tvoří sama je seznam jednotlivých účtů, podle kterých jednotka účtuje. Tyto účty by měly být sestaveny tak, aby se minimalizovaly problémy při sestavení účetní rozvahy

a výkazu zisku a ztráty. Každý účet, který použijeme má své složení. První číslo účtu je číslo účtové třídy, druhé číslo je označení účtové skupiny a třetí číslo je syntetické číslo, které si daná jednotka utvoří sama. Dále může být za syntetickým číslem ještě analytické členění čísel, které je většinou třímístné a používá se proto, aby se jednotlivé účty ještě lépe rozčlenily, a aby byla vidět větší souvislost mezi jednotlivými skutečnostmi, které nastaly a mezi jednotlivými účetními případy, které se podle těchto skutečností zaúčtovaly. Zúčtovací vztahy se zaměstnanci nalezneme v směrné účtové osnově ve třídě 3. Konkrétní účtování se syntetickou analytikou si představíme v níže uvedeném obrázku 2-1. Pro lepší představu o účtování mzdové problematiky si nyní jednotlivé účty představíme s již hojně využívanou syntetickou analytikou. [3]

a) 331 - Zaměstnanci

Na tento pasivní účet, účtuje účetní jednotka všechny závazky vůči svým zaměstnancům, které se účtují ve prospěch, neboli na stranu kreditní, nebo také jak ji můžeme znát nejčastěji na stranu „Dal“ tohoto účtu. Jedná se o sumu hrubých mezd, které byly přiznány zaměstnancům. Všechny srážky z mezd, jako jsou sociální a zdravotní pojištění a záloha na daň z příjmů zaměstnance, se účtují na debetní stranu, tedy na vrub, neboli na častěji používaný termín na stranu „Má dát“ tohoto účtu a sumu závazku vůči zaměstnancům snižují. [3]

b) 333 - Ostatní dluhy vůči zaměstnancům

Účet 333 slouží k účtování různých druhů závazků k zaměstnancům, které mohou vzniknout. I tento účet má pasivní charakter a při vzniku těchto dluhů se účtuje na stranu kreditní a po jeho uhrazení se smaže zápisem na stranu debetní. Těmito dluhy jsou například úhrada bolestného při pracovním úraze, vypočítané avšak dosud nezaplacené cestovné aj. [3]

c) 335 - Pohledávky za zaměstnanci

Tento rozvahový aktivní účet slouží pro zachycení jakýchkoliv pohledávek, které nám u zaměstnanců vznikly. Jelikož je účet aktivní, tak při vzniku pohledávky se účtuje na straně debetní, tedy na vrub účtu 335 a při naplnění pohledávky je účet vynulován zápisem na stranu kreditní. Nejčastějšími případy, které se zde zachycují, jsou vyplacené zálohy zaměstnancům na služební cesty, předpis manka

zaměstnanci k úhradě. Toto manko může mít jakýkoliv charakter, například manko v pokladně, ve skladu či na ceninách. [3]

d) 336 - Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění

Účet 336 má pasivní charakter, což jak již víme, znamená, že při vzniku závazku se účtuje na stranu kreditní a při zaplacení dluhu se účet vynuluje zápisem na stranu debetní. Jak již z názvu účtu vyplývá, účtují se zde všechny vzniklé závazky za zaměstnance, které se musí odvést na správu sociálního zabezpečení a na příslušnou zdravotní pojišťovnu, ke které je zaměstnanec registrován. Jedná se jak o sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance, které je sraženo z hrubé mzdy, tak o sociální a zdravotní pojištění, které za své zaměstnance odvádí zaměstnavatel, celkovou výši, která zaměstnavatel odvádí, nalezneme ve mzdovém listu. [3]

e) 342 - Ostatní přímé daně

Na tomto účtu zachycujeme částku zálohy na daň z příjmů fyzických osob, kterou jsme vypočetli z hrubé mzdy zaměstnanců. Tento účet má taktéž pasivní charakter a částky, které se zde účtují, se odvádí příslušnému finančnímu úřadu. [3]

f) 366 - Dluhy ke společníkům obchodní korporace ze závislé činnosti

Účet 366 je obdobou účtu 331, na rozdíl od účtu 331 se na účtu 366 účtuje o všech závazcích, které vznikly ke členům obchodních korporací včetně sociálního a zdravotního pojištění. Pod pojmem „obchodní korporace“ si podle zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích můžeme představit všechny formy obchodních společností, tedy společnost s ručením omezením, akciovou společnost, komanditní společnost, veřejnou obchodní společnost, evropskou společnost, evropské hospodářské zájmové sdružení či družstvo (bytové družstvo, sociální družstvo, evropské družstvo). [3]

Především u všech výše zmíněných účtů ze třídy 3 je dobré mít zřízenou analytickou evidenci pro jednotlivé zaměstnance nebo pro jednotlivé zdravotní pojišťovny. [3]

g) 521 - Mzdové náklady

Účet 521 je účet nákladový a zachycuje se ve výkazu zisku a ztráty a z daňového hlediska je zcela daňově uznatelným. Účtují se zde hrubé mzdy zaměstnanců, tedy včetně všech srážek a odvodů. Jestliže je součástí hrubé mzdy i mzda naturální, je zde zachycena také v ocenění podle zvláštních předpisů. Kromě hrubých mezd se zde účtují, například odstupné, které zaměstnanci náleží, náhrada mzdy za pracovní neschopnost atd. [3]

h) 522 - Příjmy společníků obchodní korporace ze závislé činnosti

I tento účet 522 je účtem nákladovým a je daňově uznatelný. Účtují se zde pouze příjmy, které spadají do § 6 ZDP odst. 1, písm. b), kterými jsou příjmy za práci člena družstva, společníka společnosti s ručením omezeným a příjmy za práci komanditisty komanditní společnosti. [3]

i) 524 - Zákonné sociální a zdravotní pojištění

Na tento účet se účtuje výše sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance, které platí zaměstnavatel ve výši 25 % za sociální pojištění a 9 % za zdravotní pojištění. Tento účet 524 je nákladovým účtem a je daňově uznatelným do výše včasných zaplacených odvodů, viz kapitola 3.1.9. [3]

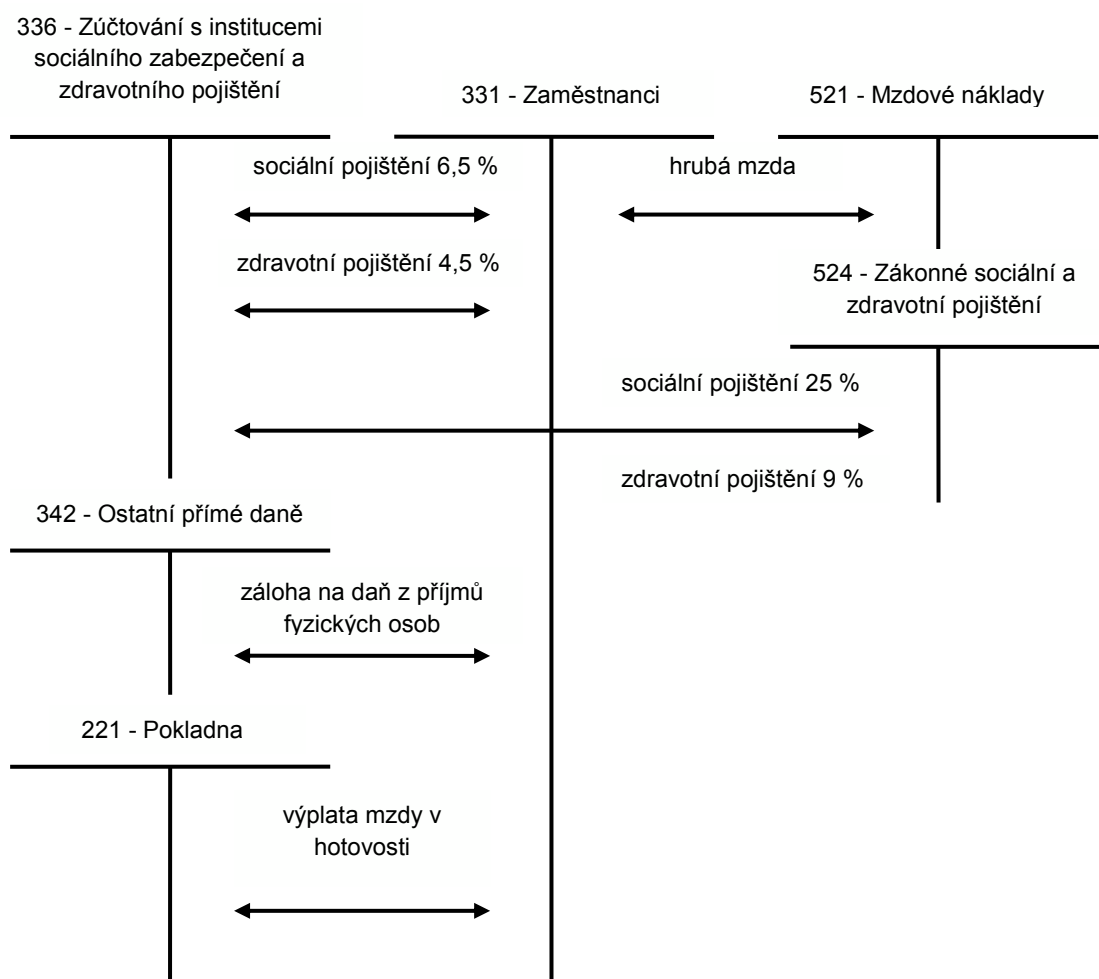
j) 527 - Zákonné sociální náklady

I tento účet je zcela daňově uznatelný. Účtují se zde náklady, které jsou spojeny s pracovní a sociální péčí o zaměstnance jako je například příspěvek na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů neboli stravenkami. Jak nám však říká § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP pak daňově uznatelným nákladem ze stravenky je pouze 55 % ceny z jednoho jídla za jednu směnu avšak v maximální výši 70 % z maximální hodnoty stravného, pro pracovní cestu trvající 5 až 12 hodin, tato hodnota pak činí pro rok 2016, 83 Kč. Zbývá část stravenky 45 % je buď stržena zaměstnanci z čisté mzdy, nebo se zaměstnavatel může rozhodnout doplatit zbylá procenta, která ale nebudou již daňově uznatelným nákladem. Pro tyto účely nám slouží další účet 528 - Ostatní sociální náklady. [3] [27] [31]

k) 528 - Ostatní sociální náklady

Jestliže se zaměstnavatel rozhodne zaplatit buď jen část z hodnoty stravenky, která přesahuje hranici 55 % nebo maximálně 70 % z 83 Kč nebo celou výši stravenky, musí počítat s tím, že tato část stravenky je daňově neuznatelná a zaměstnavatel ji musí zaúčtovat právě na tento účet 528. [3]

Obr. 3.2-1 Účtování mezd zaměstnanců



Zdroj: ŠEBESTÍKOVÁ, Viola. *Účetnictví podnikatelských subjektů II*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2013. ISBN 978-80-248-3141-1.

4 Praktická aplikace mzdové teorie

V praktické části této bakalářské práce se zaměříme na nejzajímavější modelové situace, které v praxi nastávají. Podíváme se na ně ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Porovnáme jednotlivé daňové úspory zaměstnance a také daňovou zátěž, která vzniká zaměstnavateli. Jsou jimi:

- dohoda o provedení práce do 10 000 Kč, zaměstnanec **podepsal** daňové prohlášení,
- dohoda o provedení práce nad 10 000 Kč, zaměstnanec **podepsal** daňové prohlášení,
- dohoda o provedení práce nad 10 000 Kč, zaměstnanec **nepodepsal** daňové prohlášení,
- dohoda o pracovní činnosti do 2 500 Kč, zaměstnanec **nepodepsal** daňové prohlášení,
- dohoda o pracovní činnosti nad 2 500 Kč, zaměstnanec **nepodepsal** daňové prohlášení,
- pracovní poměr - hrubá mzda v minimální výši, zaměstnanec **podepsal** daňové prohlášení,
- pracovní poměr - hrubá mzda v nadprůměrné výši, zaměstnanec **podepsal** daňové prohlášení,
- pracovní poměr - zaměstnavatel poskytuje příspěvek na penzijní připojištění, zaměstnanec **podepsal** daňové prohlášení,
- pracovní poměr - zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům stravování zajištěné pomocí jiných subjektů, zaměstnanec **podepsal** daňové prohlášení,
- pracovní poměr - zaměstnanec uplatňuje slevy na dani a daňové zvýhodnění, zaměstnanec **podepsal** daňové prohlášení.

4.1 Dohoda o provedení práce - mzda do 10 000 Kč, zaměstnanec podepsal daňové prohlášení

V tomto příkladu si rozebereme mzdu pana Josefa Horáka, který pracuje na dohodu o provedení práce sjednanou na 300 hodin ročně. Výše mzdy ovšem nepřekročila zákonnou výši 10 000 Kč, tudíž panu Horákovi nebudou ze mzdy sraženy odvody na sociální a zdravotní pojištění a ani zaměstnavatel nemá povinnost tyto srážky odvádět. Pan Horák je svobodný a bezdětný. Výpočet čisté mzdy si ukážeme v tabulce 4-1, účtování mzdy si předvedeme v tabulce 4-2, daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnance si představíme v tabulce 4-1 a daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnavatele si ukážeme v tabulce 4-4.

Měsíční mzda pana Horáka činila 8 445 Kč.

Tab. 4-2 Výpočet mzdy

POLOŽKA	ČÁSTKA	VÝPOČET
HRUBÁ MZDA	8 445 Kč	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ		
CELKEM	NEODVÁDÍ SE	
- Z TOHO ZAMĚSTNAVATEL 25 %	0 Kč	
- Z TOHO ZAMĚSTNANEC 6,5 %	0 Kč	
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ		
CELKEM	NEODVÁDÍ SE	
- Z TOHO ZAMĚSTNAVATEL 9 %	0 Kč	
- Z TOHO ZAMĚSTNANEC 4,5 %	0 Kč	
ZÁKLAD DANĚ - HRUBÁ MZDA ZAOKROUHLLENÁ NA STOKORUNY NAHORU	8 500 Kč	
ZÁLOHA NA DAŇ - 15 %	1 275 Kč	8 500 Kč . 0,15
SLEVY NA DANI		
CELKEM	2 070 Kč	
- Z TOHO POPLATNÍK	2 070 Kč	
ZÁLOHA NA DAŇ PO SLEVĚ	0 Kč	1 275 Kč - 2 070 Kč
DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ	BEZDĚTNÝ	
ČISTÁ MZDA	8 445 Kč	

Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedené tabulky je zřejmé, že podepsaní daňového prohlášení, zachovalo hrubou mzdu bez srážky zálohy daně, která by v tomto případě činila 1 267 Kč. Čistá mzda bude panu Horákovi vyplacena k 15ctému dni v nadcházejícím měsíci.

Tab. 4-3 Účtování mzdy

POPIS OPERACE	ČÁSTKA V KČ	PŘEDKONTACE	
		MD	D
ZÚČTOVÁNÍ HRUBÉ MZDY	8 445	521	331
VYPLACENÍ MZDY Z BANKOVNÍHO ÚČTU / (HOTOVĚ)	8 445	331	221/(211)

Zdroj: vlastní zpracování

Účtování tohoto příkladu je pouze o zaúčtování hrubé mzdy do nákladů na účet 521 a o vyplacení mezd zaměstnancům. Podkladem pro zaúčtování mzdy by byl mzdový list, který jsme si rozebrali v kapitole 3.1.10.

Tab. 4-4 Daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnance

HRUBÁ MZDA	ZÁLOHA DANĚ	ČISTÁ MZDA	% PODÍL ČISTÉ MZDY NA HRUBÉ MZDĚ
8 445 Kč	0 Kč	8 445 Kč	100

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky 4-3 můžeme vyčíst, že z pohledu daně panu Horákovi nevznikla žádná záloha daně, a tak se jeho hrubá mzda rovná mzdě čisté. Tato skutečnost je pro pana Horáka velmi příznivá. Ovšem musíme si uvědomit, že to je především z důvodu, že neodvádí ze mzdy sociální ani zdravotní pojištění. V případě, že pan Horák nemá jiný příjem, musí z této čisté mzdy odvést alespoň zdravotní pojištění, které je povinné a to v nejméně možné zákonem stanovené výši.

Tab. 4-5 Daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnavatele

POLOŽKA	ČÁSTKA	DAŇOVÁ ÚČINNOST NÁKLADU
ZÚČTOVÁNÍ HRUBÉ MZDY	8 445 Kč	ANO
VÝPLATA ČISTÉ MZDY	8 445 Kč	-
SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ	0 Kč	-
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	0 Kč	-

Zdroj: vlastní zpracování

V tomto příkladu je jediným daňově uznatelným nákladem zaměstnavatele hrubá mzda zaměstnance.

4.2 Dohoda o provedení práce - mzda nad 10 000 Kč, zaměstnanec podepsal daňové prohlášení

Pan Horák pracuje na dohodu o provedení práce sjednanou na 300 hodin ročně. Výše mzdy ovšem tento měsíc překročila zákonnou výši 10 000 Kč, tudíž panu Horákovi budou ze mzdy sraženy odvody na sociální a zdravotní pojištění a i zaměstnavatel bude tyto srážky odvádět. Pan Horák je svobodný a bezdětný a odpracoval 182 hodin a jeho hodinová sazba byla 74 Kč. Výpočet čisté mzdy si ukážeme v tabulce 4-5, účtování mzdy si předvedeme v tabulce 4-6, daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnance si představíme v tabulce 4-7 a daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnavatele si ukážeme v tabulce 4-8.

Tab. 4-6 Výpočet mzdy

POLOŽKA	ČÁSTKA	VÝPOČET
HRUBÁ MZDA	13 468 Kč	182 HOD . 74 Kč
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ		
CELKEM	4 243 Kč	3 367 Kč + 876 Kč
- Z TOHO ZAMĚSTNAVATEL 25 %	3 367 Kč	13 468 Kč . 0,25
- Z TOHO ZAMĚSTNANEC 6,5 %	876 Kč	13 468 Kč . 0,065
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ		
CELKEM	1 820 Kč	1 213 Kč + 607 Kč
- Z TOHO ZAMĚSTNAVATEL 9 %	1 213 Kč	13 468 Kč . 0,09
- Z TOHO ZAMĚSTNANEC 4,5 %	607 Kč	13 468 Kč . 0,045
ZÁKLAD DANĚ - SUPER HRUBÁ MZDA ZAOKROUHLLENÁ NA 100 NAHORU	18 100 Kč	13 468 Kč . 1,34
ZÁLOHA NA DAŇ - 15 %	2 715 Kč	18 100 Kč . 0,15
SLEVY NA DANI		
CELKEM	2 070 Kč	
- Z TOHO POPLATNÍK	2 070 Kč	
ZÁLOHA NA DAŇ PO SLEVĚ	645 Kč	2 715 Kč - 2 070 Kč
DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ	BEZDĚTNÝ	
ČISTÁ MZDA	11 340 Kč	13 468 Kč - 876 Kč - 607 Kč - 645 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Z našeho příkladu, ve kterém jsme přesáhli hranici 10 000 Kč a platíme již sociální a zdravotní pojištění, můžeme vidět, že celkové srážky, včetně zálohy daně z hrubé mzdy, nám po sečtení činí 2 128 Kč.

Tab. 4-7 Účtování mzdy

POPIS OPERACE	ČÁSTKA V Kč	PŘEDKONTACE	
		MD	D
ZÚČTOVÁNÍ HRUBÉ MZDY	13 468	521	331
SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ ZA ZAMĚSTNANCE	876	331	336/1
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ ZA ZAMĚSTNANCE	607	331	336/2
SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ ZA ZAMĚSTNAVATELE	3 367	524	336/1
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ ZA ZAMĚSTNAVATELE	1 213	524	336/2
ZÁLOHA DANĚ ZE MZDY	645	331	342
VYPLACENÍ MZDY Z BANKOVNÍHO ÚČTU (HOTOVĚ)	11 340	331	221/(211)
ODVOD SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ Z BANKOVNÍHO ÚČTU	4 243	336/1	221
ODVOD ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ Z BANKOVNÍHO ÚČTU	1 820	336/2	221
ODVOD ZÁLOHY DANĚ	645	342	221

Zdroj: vlastní zpracování

V tomto příkladu už můžeme vidět, že účtování u zaměstnavatele je rozsáhlejší než v prvním příkladu. U zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotními pojišťovnami je dobré použít i analytické členění účtů podle jednotlivých pojišťoven nebo zaměstnanců.

Tab. 4-8 Daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnance

HRUBÁ MZDA	ZÁLOHA DANĚ	SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	ČISTÁ MZDA	% PODÍL ČISTÉ MZDY NA HRUBÉ MZDĚ
13 468 Kč	645 Kč	1 483 Kč	11 340 Kč	84,19

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky 4-7 můžeme vyčíst, že srážky ze mzdy nejsou v až tak vysoké výši, protože jak můžeme vidět tak procentuální podíl čisté mzdy ze mzdy hrubé je bezmála 85 %.

Tab. 4-9 Daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnavatele

POLOŽKA	ČÁSTKA	DAŇOVÁ ÚČINNOST NÁKLADU
ZÚČTOVÁNÍ HRUBÉ MZDY	13 468 Kč	ANO
VÝPLATA ČISTÉ MZDY	11 340 Kč	-
SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ	3 367 Kč	ANO
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	1 213 Kč	ANO

Zdroj: vlastní zpracování

I v této tabulce jsme zaznamenali změnu oproti předešlému příkladu 4.1, a to v sociálním a zdravotním pojištění. Pokud zaměstnavatel tyto dvě pojištění odvede do konce měsíce, který následuje po konci zdaňovacího období, budou pro něho daňově uznatelným nákladem, viz kapitola 3.1.9.

4.3 Dohoda o provedení práce - mzda nad 10 000 Kč, zaměstnanec nepodepsal daňové prohlášení

Nyní si rozebereme stejný měsíc jako v předchozím příkladu, ale v tomto případě pak Horák nepodepsal daňové prohlášení, tudíž mu nebude poskytnuta základní sleva na dani. Pro lepší srovnání mezi příklady, nebudeme obměňovat výši hrubé mzdy. Tedy pan Horák pracuje na dohodu o provedení práce a pracoval 182 hodin a jeho hodinová sazba byla 74 Kč. Pan Horák je svobodný a bezdětný.

Výpočet čisté mzdy si ukážeme v tabulce 4-9, daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnance si představíme v tabulce 4-10 a daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnavatele si ukážeme v tabulce 4-11.

Tab. 4-10 Výpočet mzdy

POLOŽKA	ČÁSTKA	VÝPOČET
HRUBÁ MZDA	13 468 Kč	182 HOD . 74 Kč
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ		
CELKEM	4 243 Kč	3 367 Kč + 876 Kč
- Z TOHO ZAMĚSTNAVATEL 25 %	3 367 Kč	13 468 Kč . 0,25
- Z TOHO ZAMĚSTNANEC 6,5 %	876 Kč	13 468 Kč . 0,065
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ		
CELKEM	1 820 Kč	1 213 Kč + 607 Kč
- Z TOHO ZAMĚSTNAVATEL 9 %	1 213 Kč	13 468 Kč . 0,09
- Z TOHO ZAMĚSTNANEC 4,5 %	607 Kč	13 468 Kč . 0,045
ZÁKLAD DANĚ - SUPER HRUBÁ MZDA 1,34 %, ZAOKROUHLENÁ NA 100 NAHORU	18 100 Kč	13 468 Kč . 1,34
ZÁLOHA NA DAŇ - 15 %	2 715 Kč	18 100 Kč . 0,15
SLEVY NA DANI		
CELKEM	0 Kč	
- Z TOHO POPLATNÍK	0 Kč	
ZÁLOHA NA DAŇ PO SLEVĚ	2 715 Kč	
DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ	BEZDĚTNÝ	
ČISTÁ MZDA	9 270 Kč	13 468 Kč - 876 Kč - 607 Kč - 2 715 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V takovémto příkladě, kdy se zaměstnanec rozhodne z jakýchkoliv důvodů nepodepsat daňové prohlášení, můžeme vidět, že výše čisté mzdy se oproti té hrubé rapidně snížila. Proto pokud pan Horák nemá jiné zaměstnání, kde tuto slevu na dani uplatňuje, mělo by mu být ze strany mzdové účetní vysvětleno, že podepsání daňového prohlášení je vždy lepším řešením.

Účtování v tomto příkladu bude stejné jako v příkladu 4.2. Jediné co se u příkladu změní, jsou částky u vyplacené čisté mzdy a u odvodu zálohy daně.

Tab. 4-11 Daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnance

HRUBÁ MZDA	ZÁLOHA DANĚ	SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	ČISTÁ MZDA	% PODÍL ČISTÉ MZDY NA HRUBÉ MZDĚ
13 468 Kč	2 715 Kč	1 483 Kč	9 270 Kč	68,83

Zdroj: vlastní zpracování

I tato tabulka nám zcela jasně ukazuje, že nepodepsání daňového prohlášení není pro zaměstnance nejlepším řešením. Procentuální podíl čisté mzdy na mzdě hrubé je více než o 15 % horší než v předchozím příkladu 4. 2.

Tab. 4-12 Daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnavatele

POLOŽKA	ČÁSTKA	DAŇOVÁ ÚČINNOST NÁKLADU
ZÚČTOVÁNÍ HRUBÉ MZDY	13 468 Kč	ANO
VÝPLATA ČISTÉ MZDY	9 270 Kč	-
SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ	3 367 Kč	ANO
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	1 213 Kč	ANO

Zdroj: vlastní zpracování

Z daňového pohledu zaměstnavatele se nic nezměnilo, je to z toho důvodu, že čistá mzda se nijak neodráží do výkazu zisku a ztráty, který je sestavován z výnosů a nákladů firmy.

4.4 Dohoda o pracovní činnosti - mzda do 2 500 Kč, zaměstnanec nepodepsal daňové prohlášení

V praxi je obvyklé, že dohoda o pracovní činnosti se podepisuje až u druhého zaměstnavatele. Což je případ i pana Horáka, který již pracuje na hlavní pracovní poměr a tak nemůže podepsat u našeho zaměstnavatele daňové prohlášení. Nebude mu tedy poskytnuta sleva na poplatníka. V tomto měsíci nebude pracovat zhruba 3 týdny, tedy nepřekročí limit pro sociální a zdravotní pojištění, který činí 2 500 Kč.

Pan Horák odpracoval 31,15 hodin a jeho hodinová sazba je 74 Kč. Pan Horák je svobodný a bezdětný.

Výpočet čisté mzdy si ukážeme v tabulce 4-12, účtování mzdy si předvedeme v tabulce 4-12, daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnance si představíme v

tabulce 4-14 a daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnavatele si ukážeme v tabulce 4-15.

Tab. 4-13 Výpočet mzdy

POLOŽKA	ČÁSTKA	VÝPOČET
HRUBÁ MZDA	2 305 Kč	31,15 HOD . 74 Kč
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ		
CELKEM	NEODVÁDÍ SE	
- Z TOHO ZAMĚSTNAVATEL 25 %	0 Kč	
- Z TOHO ZAMĚSTNANEC 6,5 %	0 Kč	
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ		
CELKEM	NEODVÁDÍ SE	
- Z TOHO ZAMĚSTNAVATEL 9 %	0 Kč	
- Z TOHO ZAMĚSTNANEC 4,5 %	0 Kč	
ZÁKLAD DANĚ - HRUBÁ MZDA ZAOKROUHLĚNÁ NA STOKORUNY NAHORU	2 400 Kč	
ZÁLOHA NA DAŇ - 15 %	360Kč	2 400 Kč . 0,15
SLEVY NA DANI		
CELKEM	0 Kč	
- Z TOHO POPLATNÍK	0 Kč	
ZÁLOHA NA DAŇ PO SLEVĚ	360 Kč	
DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ	BEZDĚTNÝ	
ČISTÁ MZDA	1 945 Kč	2 305 Kč - 360 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Hrubá mzda pana Horáka nepřekročila zákonný limit pro sociální a zdravotní pojištění, ovšem nemá podepsané daňové prohlášení, takže se z hrubé mzdy srazila záloha daně.

Tab. 4-14 Účtování mzdy

POPIS OPERACE	ČÁSTKA V KČ	PŘEDKONTACE	
		MD	D
ZÚČTOVÁNÍ HRUBÉ MZDY	8 445	521	331
ZÁLOHA DANĚ ZE MZDY	360	331	342
VYPLACENÍ MZDY Z BANKOVNÍHO ÚČTU / (HOTOVĚ)	8 445	331	221/(211)
ODVOD ZÁLOHY DANĚ	360	342	221

Zdroj: vlastní zpracování

V účtování tohoto příkladu oproti příkladu 4.1 přibyla pouze záloha na daň.

Tab. 4-15 Daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnance

HRUBÁ MZDA	ZÁLOHA DANĚ	SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	ČISTÁ MZDA	% PODÍL ČISTÉ MZDY NA HRUBÉ MZDĚ
2 305 Kč	360 Kč	0 Kč	1 945 Kč	84,38

Zdroj: vlastní zpracování

I v takovém případě, kdy nemá zaměstnanec podepsané daňové prohlášení, ale zároveň nepřekročil zákonem stanovený limit pro sociální a zdravotní pojištění odvádí ze své hrubé mzdy bez mála 16 %. Podobnou výši odváděl zaměstnanec i v příkladu 4.2, i když tam měl započtené i sociální a zdravotní pojištění.

Tab. 4-16 Daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnavatele

POLOŽKA	ČÁSTKA	DAŇOVÁ ÚČINNOST NÁKLADU
ZÚČTOVÁNÍ HRUBÉ MZDY	2 305 Kč	ANO
VÝPLATA ČISTÉ MZDY	1 945 Kč	-

Zdroj: vlastní zpracování

Mzda pana Horáka se zaměstnavatele z daňového pohledu dotkla pouze ze strany daňově uznatelných nákladů, a to přes zaúčtování hrubé mzdy. Záloha daně z příjmů zaměstnanců se nákladů nijak netýká.

4.5 Dohoda o pracovní činnosti - mzda nad 2 500 Kč, zaměstnanec nepodepsal daňové prohlášení

Opět si ukážeme situaci, ve které pan Horák pracuje na dohodu o pracovní činnosti a nemá podepsané daňové prohlášení z důvodu toho, že již slevu na poplatníka uplatňuje ve svém druhém zaměstnání, ve kterém má uzavřený hlavní pracovní poměr. V tomto měsíci hrubá mzda pana Horáka přesáhla zákonný limit pro sociální a zdravotní pojištění, tedy 2 500 Kč. Pan Horák pracoval 72,48 hodin a jeho hodinová sazba zůstala ve stejné výši 74 Kč. Pan Horák je svobodný a bezdětný. Výpočet čisté mzdy si ukážeme v tabulce 4-16, daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnance si představíme v tabulce 4-17 a daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnavatele si ukážeme v tabulce 4-18.

Tab. 4-17 Výpočet mzdy

POLOŽKA	ČÁSTKA	VÝPOČET
HRUBÁ MZDA	5 364 Kč	72,48 HOD . 74 Kč
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ		
CELKEM	1 690 Kč	1 341Kč + 349 Kč
- Z TOHO ZAMĚSTNAVATEL 25 %	1 341 Kč	5 364 Kč . 0,25
- Z TOHO ZAMĚSTNANEC 6,5 %	349 Kč	5 364 Kč . 0,065
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ		
CELKEM	725 Kč	483 Kč + 242 Kč
- Z TOHO ZAMĚSTNAVATEL 9 %	483 Kč	5 364 Kč . 0,09
- Z TOHO ZAMĚSTNANEC 4,5 %	242 Kč	5 364 Kč . 0,045
ZÁKLAD DANĚ - SUPERHRUBÁ MZDA ZAOKROUHLNÁ NA STOKORUNY NAHORU	7 200 Kč	5 364 Kč . 1,34
ZÁLOHA NA DAŇ - 15 %	1 080 Kč	7 200 Kč . 0,15
SLEVY NA DANI		
CELKEM	0 Kč	
- Z TOHO POPLATNÍK	0 Kč	
ZÁLOHA NA DAŇ PO SLEVĚ	1 080 Kč	
DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ	BEZDĚTNÝ	
ČISTÁ MZDA	3 693 Kč	5 364 Kč - 349 Kč - 242 Kč - 1 080 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Hrubá mzda pana Horáka činila 5 364 Kč, z té se na sociálním a zdravotním pojištění odvedlo 591 Kč a záloha daně kvůli nepodepsání daňového prohlášení činila 1 080 Kč. V takovémto případě je posledním řešením roční daňové přiznání, po kterém vám odvedené zálohy daně vrátí zpět a to nejpozději do 30 dnů od 1. 4. daného roku.

Účtování je v tomto příkladu stejné jako v příkladu 4.2, liší se pouze částky.

Tab. 4-18 Daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnance

HRUBÁ MZDA	ZÁLOHA DANĚ	SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	ČISTÁ MZDA	% PODÍL ČISTÉ MZDY NA HRUBÉ MZDĚ
5 364 Kč	1 080 Kč	591 Kč	3 693 Kč	68,85

Zdroj: vlastní zpracování

Povinnost odvést ze mzdy povinné srážky a zálohu daně snížila čistou mzdu pana Horáka bezmála o 32 %.

Tab. 4-19 Daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnavatele

POLOŽKA	ČÁSTKA	DAŇOVÁ ÚČINNOST NÁKLADU
ZÚČTOVÁNÍ HRUBÉ MZDY	5 364 Kč	ANO
VÝPLATA ČISTÉ MZDY	3 693 Kč	-
SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ	1 341 Kč	ANO
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	483 Kč	ANO

Zdroj: vlastní zpracování

V tomto příkladu započítává zaměstnavatel do svých daňově uznatelných nákladů i odvody za sociální a zdravotní pojištění zaměstnance.

4.6 Pracovní poměr - hrubá mzda v minimální výši, zaměstnanec podepsal daňové prohlášení

Pan Horák uzavřel se zaměstnavatelem klasický pracovněprávní vztah. Mzda pana Horáka je v minimální výši 9 900 Kč. Pan Horák a je stále bezdětný a svobodný.

Výpočet čisté mzdy si ukážeme v tabulce 4-19, daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnance si představíme v tabulce 4-20 a daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnavatele si ukážeme v tabulce 4-21.

Tab. 4-20 Výpočet mzdy

POLOŽKA	ČÁSTKA	VÝPOČET
HRUBÁ MZDA	9 900 Kč	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ		
CELKEM	3 119 Kč	2 475 Kč + 644 Kč
- Z TOHO ZAMĚSTNAVATEL 25 %	2 475 Kč	9 900 Kč . 0,25
- Z TOHO ZAMĚSTNANEC 6,5 %	644 Kč	9 900 Kč . 0,065
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ		
CELKEM	1 337 Kč	891 Kč + 446 Kč
- Z TOHO ZAMĚSTNAVATEL 9 %	891 Kč	9 900 Kč . 0,09
- Z TOHO ZAMĚSTNANEC 4,5 %	446 Kč	9 900 Kč . 0,045
ZÁKLAD DANĚ - SUPERHRUBÁ MZDA ZAOKROUHLLENÁ NA STOKORUNY NAHORU	13 300 Kč	9 900 Kč . 1,34
ZÁLOHA NA DAŇ - 15 %	1 995 Kč	13 300 Kč . 0,15
SLEVY NA DANI		
CELKEM	2 070 Kč	
- Z TOHO POPLATNÍK	2 070 Kč	
ZÁLOHA NA DAŇ PO SLEVĚ	0 Kč	1 995 Kč - 2 070 Kč
DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ	BEZDĚTNÝ	
ČISTÁ MZDA	8 810 Kč	9 900 Kč - 644 Kč - 446 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V tomto příkladu jsme si ukázali, že výše minimální mzdy v pracovněprávním vztahu má na zaměstnance obdobný dopad jako odměna do 10 000 Kč u dohody o provedení práce. Výše zálohy daně před slevami nepřekročila 2 070 Kč, tudíž se stala nulovou a zaměstnanci nemohla být stržena z hrubé mzdy.

Účtování v tomto příkladu je shodné s příkladem 4.5, liší se pouze částky u jednotlivých účetních příkladů.

Tab. 4-21 Daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnance

HRUBÁ MZDA	ZÁLOHA DANĚ	SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	ČISTÁ MZDA	% PODÍL ČISTÉ MZDY NA HRUBÉ MZDĚ
9 900 Kč	0 Kč	1 090 Kč	8 810 Kč	88, 99

Zdroj: vlastní zpracování

Daňová povinnost zaměstnance je opět na nulové hodnotě. Ovšem srážky ze mzdy v podobě povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění činily něco málo přes 11 % z hrubé mzdy.

Tab. 4-22 Daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnavatele

POLOŽKA	ČÁSTKA	DAŇOVÁ ÚČINNOST NÁKLADU
ZÚČTOVÁNÍ HRUBÉ MZDY	9 900 Kč	ANO
VÝPLATA ČISTÉ MZDY	8 810 Kč	-
SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ	2 475 Kč	ANO
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	891 Kč	ANO

Zdroj: vlastní zpracování

I zaměstnavatel v tomto příkladu musí odvádět povinné srážky ze mzdy svého zaměstnance. Ani v tomto příkladu se ovšem nesetkáme s daňově neúčinným nákladem.

4.7 Pracovní poměr - hrubá mzda v nadprůměrné výši, zaměstnanec podepsal daňové prohlášení

Hrubá měsíční mzda pana Horáka je ve výši 135 000 Kč. V takovém to případě musíme zálohu daně navýšit o tzv. solidární zvýšení daně, které činí 7 % z rozdílu mezi hrubou mzdou a 4násobku průměrné mzdy stanovené podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení, viz kapitola 3.1.3. Jak již bylo zmíněno v kapitole 3.1.3, výše průměrné mzdy pro tyto účely je pro rok 2016, 27 006 Kč.

Výpočet čisté mzdy si ukážeme v tabulce 4-22, daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnance si představíme v tabulce 4-223 a daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnavatele si ukážeme v tabulce 4-24.

Tab. 4-24 Výpočet mzdy

POLOŽKA	ČÁSTKA	VÝPOČET
HRUBÁ MZDA	135 000 Kč	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ		
CELKEM	42 525 Kč	33 750 Kč + 8 775 Kč
- Z TOHO ZAMĚSTNAVATEL 25 %	33 750 Kč	135 000 Kč . 0,25
- Z TOHO ZAMĚSTNANEC 6,5 %	8 775 Kč	135 000 Kč . 0,065
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ		
CELKEM	18 225 Kč	12 150 Kč + 6 075 Kč
- Z TOHO ZAMĚSTNAVATEL 9 %	12 150 Kč	135 000 Kč . 0,09
- Z TOHO ZAMĚSTNANEC 4,5 %	6 075 Kč	135 000 Kč . 0,045
ZÁKLAD DANĚ - SUPERHRUBÁ MZDA ZAOKROUHLNÁ NA STOKORUNY NAHORU	180 900 Kč	135 000 Kč . 1,34
ČÁSTKA PRO VÝPOČET SOLIDÁRNÍHO ZVÝŠENÍ ZÁLOHY	26 976 Kč	135 000 Kč - 108 024 Kč
SOLIDÁRNÍ ZVÝŠENÍ ZÁLOHY 7 %	1 888,32 Kč	26 976 Kč . 0,07
ZÁLOHA NA DAŇ - 15 %	27 135 Kč	180 900 Kč . 0,15
ZÁLOHA NA DAŇ CELKEM	29 023,32 Kč	1 888,32 Kč + 27 135 Kč
ZÁLOHA NA DAŇ ZAOKROUHLNÁ NA CELÉ Kč	29 023 Kč	
SLEVY NA DANI		
CELKEM	2 070 Kč	
- Z TOHO POPLATNÍK	2 070 Kč	
ZÁLOHA NA DAŇ PO SLEVĚ	26 953 Kč	29 023 Kč - 2 070 Kč
DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ	BEZDĚTNÝ	
ČISTÁ MZDA	93 197 Kč	135 000 Kč - 8 775 Kč - 6 075 Kč - 26 953 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Ve výše uvedené tabulce se můžeme dočíst, v jaké výši jsou všechny srážky, pokud je naše mzda v nadprůměrné výši. Celkové odvody za zaměstnance činí bez

mála 42 000 Kč. Tato částka především narostla díky záloze daně, která činila necelých 30 000 Kč. V tomto případě je základní sleva na poplatníka jen malým pomocníkem jak si zálohu daně snížit.

Účtování v tomto příkladu je totožné s příkladem 4.2, změní se pouze částky.

Tab. 4-25 Daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnance

HRUBÁ MZDA	ZÁLOHA DANĚ	SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	SOLIDÁRNÍ ZVÝŠENÍ DANĚ	ČISTÁ MZDA	% PODÍL ČISTÉ MZDY NA HRUBÉ MZDĚ
135 000 Kč	26 953 Kč	14 850 Kč	1 888,32 Kč	90 197 Kč	66, 81

Zdroj: vlastní zpracování

V příkladu na solidární zvýšení daně se poměr čisté mzdy ke mzdě hrubé poměrně snížil na necelých 67 %. Kdyby součet měsíčních mezd přesáhl během kalendářního roku roční vyměřovací základ pro sociální pojištění, upouští se od placení sociálního pojištění ze strany zaměstnance i zaměstnavatele, viz kapitola 3.1.3. V případě, že se tak stane je zaměstnanec povinen sám si podat roční zúčtování daně, viz kapitola 3.1.8. Z tabulky je vidět, že samotné solidární zvýšení daně není oproti jiným srážkám až tak ve vysoké výši.

Tab. 4-26 Daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnavatele

POLOŽKA	ČÁSTKA	DAŇOVÁ ÚČINNOST NÁKLADU
ZÚČTOVÁNÍ HRUBÉ MZDY	135 000 Kč	ANO
VÝPLATA ČISTÉ MZDY	90 196 Kč	-
SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ	33 750 Kč	ANO
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	12 150 Kč	ANO

Zdroj: vlastní zpracování

Samotné solidární zvýšení daně se nijak do daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele nepromítne.

4.8 Pracovní poměr - zaměstnavatel poskytuje příspěvek na penzijní připojištění, zaměstnanec podepsal daňové prohlášení

Pan Horák rozhodl, že si zřídí penzijní připojištění a zároveň se dohodl v pracovní smlouvě se svým zaměstnavatelem, na příspěvku na penzijní připojištění. Zaměstnavatel bude panu Horákovi měsíčně přispívat 2 500 Kč, aby zcela vyčerpal celkový roční příspěvek, který mu povoluje § 6 odst. 9, písm. p) ZDP, tedy 30 000 Kč. Zároveň se domluvili, že bude panu Horákovi stržen z čisté mzdy jeho příspěvek na penzijní připojištění a to ve výši 2 000 Kč. Pan Horák pracoval 167,56 hodin a jeho hodinová sazba činila 128 Kč. Pan Horák je bezdětný a svobodný. Výpočet čisté mzdy si ukážeme v tabulce 4-25, účtování mzdy si předvedeme v tabulce 4-26, daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnance si představíme v tabulce 4-27 a daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnavatele si ukážeme v tabulce 4-28.

Tab. 4-27 Výpočet mzdy

POLOŽKA	ČÁSTKA	VÝPOČET
HRUBÁ MZDA	21 448 Kč	167,56 HOD . 128 Kč
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ		
CELKEM	6 757 Kč	5 362 Kč + 1 395Kč
- Z TOHO ZAMĚSTNAVATEL 25 %	5 362 Kč	21 448 Kč . 0,25
- Z TOHO ZAMĚSTNANEC 6,5 %	1 395 Kč	21 448 Kč . 0,065
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ		
CELKEM	2 897 Kč	1 931 Kč + 966 Kč
- Z TOHO ZAMĚSTNAVATEL 9 %	1 931 Kč	21 448 Kč . 0,09
- Z TOHO ZAMĚSTNANEC 4,5 %	966 Kč	21 448 Kč . 0,045
ZÁKLAD DANĚ - SUPERHRUBÁ MZDA ZAOKROUHLNÁ NA STOKORUNY NAHORU	28 800 Kč	21 448 Kč . 1,34
ZÁLOHA NA DAŇ - 15 %	4 320 Kč	28 800 Kč . 0,15
SLEVY NA DANI		
CELKEM	2 070 Kč	
- Z TOHO POPLATNÍK	2 070 Kč	
ZÁLOHA NA DAŇ PO SLEVĚ	2 250 Kč	4 320 Kč - 2 070 Kč
DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ	BEZDĚTNÝ	
ČISTÁ MZDA	16 837 Kč	21 448 Kč - 1 395 Kč - 966 Kč - 2 250 Kč
PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ	2 500 Kč	
ČISTÁ MZDA NAVÝŠEN O PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ OD ZAMĚSTNAVATELE	19 337 Kč	20 976 Kč + 2 500 Kč
ČISTÁ MZDA PO STRŽENÍ PŘÍSPĚVKU NA PENZIJNÍM PŘIPOJIŠTĚNÍ OD ZAMĚSTNANCE	17 337 Kč	2 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Výhodnost příspěvku na penzijním připojištění je nesporná. Nejenom, že je daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele. Ale také se nezahrnuje do výpočtu sociálního a zdravotního pojištění či do výpočtu zálohy daně. Pro zaměstnance je to čistý příjem, který je odváděn na penzijní připojištění.

Tab. 4-28 Účtování mzdy

POPIS OPERACE	ČÁSTKA V Kč	PŘEDKONTACE	
		MD	D
ZÚČTOVÁNÍ HRUBÉ MZDY	21 448	521	331
SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ ZA ZAMĚSTNANCE	1 395	331	336/1
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ ZA ZAMĚSTNANCE	966	331	336/2
SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ ZA ZAMĚSTNAVATELE	5 362	524	336/1
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ ZA ZAMĚSTNAVATELE	1 931	524	336/2
ZÁLOHA DANĚ ZE MZDY	2 250	331	342
PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ ZA ZAMĚSTNAVATELE	2 500	527	331
STRŽENÍ PŘÍSPĚVKU NA PENZIJNÍM PŘIPOJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCE	2 000	331	379
VYPLACENÍ MZDY Z BANKOVNÍHO ÚČTU (HOTOVĚ)	17 337	331	221/(211)
ODVOD SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ Z BANKOVNÍHO ÚČTU	6 757	336/1	221
ODVOD ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ Z BANKOVNÍHO ÚČTU	2 897	336/2	221
ODVOD ZÁLOHY DANĚ	2 250	342	221
ZAPLACENÍ PŘÍSPĚVKU NA PENZIJNÍM PŘIPOJIŠTĚNÍ ZA ZAMĚSTNANCE PŘÍSLUŠNÉ PENZIJNÍ SPOLEČNOSTI	2 000	379	221

Zdroj: vlastní zpracování

U tohoto příkladu přibylo zaúčtování příspěvku na penzijní připojištění zaměstnance, který se účtuje na účet 527 - Ostatní sociální náklady. A odvod příspěvku na penzijní připojištění za zaměstnance z čisté mzdy.

Tab. 4-29 Daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnance

HRUBÁ MZDA	ZÁLOHA DANĚ	SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	ČISTÁ MZDA	PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ	% PODÍL ČISTÉ MZDY NA HRUBÉ MZDĚ
21 448 Kč	2 250 Kč	2 361 Kč	17 337 Kč	2 500 Kč	80,83

Zdroj: vlastní zpracování

Pomocí příspěvku na penzijní připojištění se podíl čisté mzdy na mzdě hrubé přehoupl přes 80 % což je v tomto případě pozitivní závěr, když vezmeme v úvahu, že jsme získali od zaměstnavatele příspěvek v hodnotě 2 500 Kč a zároveň odvedli svůj příspěvek ve výši 2 000 Kč. Na druhou stranu si musíme uvědomit, že částka příspěvku na penzijním připojištění není ve skutečnosti zaměstnanci k dispozici a to proto, že zaměstnavatel tuto částku odesílá na účet zaměstnance u penzijní společnosti, u které má toto penzijní připojištění smlouvené. V případě, že by zaměstnavatel poslal tento příspěvek na účet zaměstnance, nebyl by již osvobozen od daně z příjmu, tudíž by se k němu přistupovalo jako k součásti základu daně. Příspěvek na penzijní připojištění je zaměstnanci k dispozici až po splnění podmínek pro jeho výplatu. Zároveň si musíme uvědomit, že příspěvek na penzijní připojištění, které si zaměstnanec hradí sám, je nezdanitelnou částí základu daně a v ročním daňovém přiznání se od základu daně odečítá, a to až ve výši 12 000 Kč po prvotním snížení souhrnu těchto příspěvků o 12 000 Kč, viz kapitola 3.1.2.

Tab. 4-30 Daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnavatele

POLOŽKA	ČÁSTKA	DAŇOVÁ ÚČINNOST NÁKLADU
ZÚČTOVÁNÍ HRUBÉ MZDY	21 448 Kč	ANO
VÝPLATA ČISTÉ MZDY	17 337 Kč	-
SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ	5 362 Kč	ANO
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	1 931 Kč	ANO
PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCE	2 500 Kč	ANO

Zdroj: vlastní zpracování

Jak již bylo zmíněno výše, je příspěvek na penzijní připojištění zaměstnance daňově uznatelným nákladem. I proto je v praxi hojně využíván.

4.9 Pracovní poměr - zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům stravování zajištěné pomocí jiných subjektů, zaměstnanec podepsal daňové prohlášení

Zaměstnavatel se rozhodl, že bude poskytovat zaměstnancům, tedy i panu Horákovi, stravování zajištěné pomocí jiných subjektů, tedy ve formě stravenek. Zaměstnanec má nárok na stravenku pouze v případě, že si odpracoval za jeden pracovní den nejméně 3 hodiny nebo mu nevznikl nárok na stravné podle zvláštního právního předpisu. Nejdříve si vypočítáme nejvýhodnější hodnotu stravenky, pro rok 2016. A poté ji předvedeme na mzdě pana Horáka. Výpočet stravenky si uvedeme v tabulce 4-29, výpočet čisté mzdy si ukážeme v tabulce 4-30, účtování mzdy si předvedeme v tabulce 4-31, daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnance si představíme v tabulce 4-312 a daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnavatele si ukážeme v tabulce 4-33.

Tab. 4-32 Výpočet stravenky

HRANICE STRAVENKY	HODNOTA	VÝPOČET
70 % Z HORNÍ HRANICE STRAVNÉHO	58,10 Kč	83 Kč . 0,7
55 % Z HODNOTY NEJVÝHODNĚJŠÍ STRAVENKY	57,75 Kč	105 Kč . 0,55

Zdroj: vlastní zpracování

Pro zaměstnavatele je z daňového hlediska nejvýhodnější stravenka v hodnotě 105 Kč.

Pan Horák pracoval v měsíci 20 dní po 8 hodinových směnách. Vzniká mu tedy nárok na 20 ks stravenek. Hodinová sazba činila 128 Kč. Pan Horák je bezdětný a svobodný.

Tab. 4-33 Výpočet mzdy

POLOŽKA	ČÁSTKA	VÝPOČET
HRUBÁ MZDA	20 480 Kč	160 HOD . 128 Kč
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ		
CELKEM	6 452 Kč	5 120 Kč + 1 332 Kč
- Z TOHO ZAMĚSTNAVATEL 25 %	5 120 Kč	20 480 Kč . 0,25
- Z TOHO ZAMĚSTNANEC 6,5 %	1 332 Kč	20 480 Kč . 0,065
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ		
CELKEM	2 766 Kč	1 844 Kč + 922 Kč
- Z TOHO ZAMĚSTNAVATEL 9 %	1 844 Kč	20 480 Kč . 0,09
- Z TOHO ZAMĚSTNANEC 4,5 %	922 Kč	20 480 Kč . 0,045
ZÁKLAD DANĚ - SUPERHRUBÁ MZDA ZAOKROUHLLENÁ NA STOKORUNY NAHORU	27 500 Kč	20 480 Kč . 1,34
ZÁLOHA NA DAŇ - 15 %	4 125 Kč	27 500 Kč . 0,15
SLEVY NA DANI		
CELKEM	2 070 Kč	
- Z TOHO POPLATNÍK	2 070 Kč	
ZÁLOHA NA DAŇ PO SLEVĚ	2 055 Kč	4 125 Kč - 2 070 Kč
DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ	BEZDĚTNÝ	
ČISTÁ MZDA PŘED ZAPOČTENÍM STRAVENEK	16 171 Kč	20 480 Kč - 1 332 Kč - 922 Kč - 2 055 Kč
45 % Z HODNOTY STRAVENEK	945 Kč	(105 Kč . 20 KS) . 0,45
55 % Z HODNOTY STRAVENEK	1 155 Kč	(105 Kč . 20 KS) . 0,55
ČISTÁ MZDA PO ZAPOČTENÍ STRAVENEK	15 226 Kč	16 171 Kč - 945 Kč
CELKOVĚ ZÍSKÁNO OD ZAMĚSTNAVATELE	16 381 Kč	15 226 Kč + 1 155 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

U tohoto výpočtu mzdy si můžeme všimnout, že stravenky se přičítají a odečítají až z čisté mzdy, tudíž nijak nespádají do výpočtu daně z příjmu fyzických osob. Pro zaměstnance i zaměstnavatele jsou určité stravenky dobrou volbou.

Tab. 4-34 Účtování mzdy

POPIS OPERACE	ČÁSTKA v Kč	PŘEDKONTACE	
		MD	D
ZÚČTOVÁNÍ HRUBÉ MZDY	20 480	521	331
SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ ZA ZAMĚSTNANCE	1 332	331	336/1
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ ZA ZAMĚSTNANCE	922	331	336/2
SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ ZA ZAMĚSTNAVATELE	5 120	524	336/1
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ ZA ZAMĚSTNAVATELE	1 844	524	336/2
ZÁLOHA DANĚ ZE MZDY	2 055	331	342
NÁKUP 20 KS STRAVENEK / (HOTOVĚ) V NOMINÁLNÍ HODNOTĚ 105 Kč/KS	2 100	213	221/(211)
VÝDEJ 20 KS STRAVENEK V HODNOTĚ 45 % Z NOMINÁLNÍ HODNOTY STRAVENKY, ČÁSTKA PŘEDEPSÁNA ZAMĚSTNANCI ÚHRADOU ZE MZDY	945	331	213
VÝDEJ 20 KS STRAVENEK V HODNOTĚ 55 % Z NOMINÁLNÍ HODNOTY STRAVENKY	1 155	527	213
VYPLACENÍ MZDY Z BANKOVNÍHO ÚČTU (HOTOVĚ)	15 226	331	221/(211)
ODVOD SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ Z BANKOVNÍHO ÚČTU	6 452	336/1	221
ODVOD ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ Z BANKOVNÍHO ÚČTU	2 766	336/2	221
ODVOD ZÁLOHY DANĚ	2 055	342	221
ZAPLACENÍ PŘÍSPĚVKU NA PENZIJNÍM PŘIPOJIŠTĚNÍ ZA ZAMĚSTNANCE PŘÍSLUŠNÉ PENZIJNÍ SPOLEČNOSTI	2 000	379	221

Zdroj: vlastní zpracování

V našem případě zaměstnavatel hradí zaměstnanci jen zákonem stanovenou výši, která je pro něho daňově uznatelným nákladem a účtuje se na účtu 527 - Zákonné sociální náklady. Kdyby se ovšem zaměstnavatel rozhodl zaplatit zaměstnanci i větší procentuální část z hodnoty stravenky, pak by se pro tyto účely použil účet 528 - Ostatní sociální náklady a toto převýšení by už nebylo daňově uznatelným nákladem, viz kapitola 3.2.

Tab. 4-35 Daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnance

HRUBÁ MZDA	ZÁLOHA DANĚ	SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	45 % Z HODNOTY STRAVENKY	ČISTÁ MZDA	% PODÍL ČISTÉ MZDY NA HRUBÉ MZDĚ
20 480 Kč	2 055 Kč	2 254 Kč	945 Kč	15 226 Kč	74,35

Zdroj: vlastní zpracování

V zákoně o daních z příjmů v §6 odst. 9, písm. b) se můžeme dozvědět, že hodnota stravování poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů je od daně osvobozena. Tedy 55 % část stravenky placená zaměstnavatelem, v našem případě 1 155 Kč nepodléhá dani z příjmu fyzických osob.

Tab. 4-36 Daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnavatele

POLOŽKA	ČÁSTKA	DAŇOVÁ ÚČINNOST NÁKLADU
ZÚČTOVÁNÍ HRUBÉ MZDY	20 480 Kč	ANO
VÝPLATA ČISTÉ MZDY	15 226 Kč	-
SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ	5 120 Kč	ANO
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	1 844 Kč	ANO
NÁKLADY NA STRAVENKY V 55 % VÝŠI Z NOMINÁLNÍ HODNOTY STRAVENKY	1 155 Kč	ANO

Zdroj: vlastní zpracování

Z pohledu zaměstnavatele jsou stravenky daňově uznatelným nákladem podle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4. až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, zároveň, ale také do výše 70 % z horní hodnoty stravného pro pracovní cestu, která trvá 5 - 12 hodin, tedy z částky 83 Kč.

4.10 Pracovní poměr - souhrnný příklad, zaměstnanec podepsal daňové prohlášení,

V této kapitole si ukážeme souhrnný příklad, ve kterém neopomineme ani daňové zvýhodnění.

Panu Horákovi je 24 let a studuje prezenčně na vysoké škole. Za měsíc si odpracoval 182,56 hodin a jeho hodinová sazba mzdy činila 128 Kč. Pan Horák je ženatý a jeho manželka má měsíční příjem ve výši 15 000 Kč. Pan Horák má 2 nezletilé děti. Výpočet čisté mzdy si ukážeme v tabulce 4-34, účtování mzdy si předvedeme v tabulce 4-35, daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnance si představíme v tabulce 4-376 a daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnavatele si ukážeme v tabulce 4-37.

Tab. 4-38 Výpočet mzdy

POLOŽKA	ČÁSTKA	VÝPOČET
HRUBÁ MZDA	23 368 Kč	182,56 HOD . 128 Kč
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ		
CELKEM	7 361 Kč	5 842 Kč + 1 519 Kč
- Z TOHO ZAMĚSTNAVATEL 25 %	5 842 Kč	23 368 Kč . 0,25
- Z TOHO ZAMĚSTNANEC 6,5 %	1 519 Kč	23 368 Kč . 0,065
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ		
CELKEM	3 155 Kč	2 103 Kč + 1 052 Kč
- Z TOHO ZAMĚSTNAVATEL 9 %	2 103 Kč	23 368 Kč . 0,09
- Z TOHO ZAMĚSTNANEC 4,5 %	1 052 Kč	23 368 Kč . 0,045
ZÁKLAD DANĚ - SUPERHRUBÁ MZDA ZAOKROUHLNÁ NA STOKORUNY NAHORU	31 400 Kč	23 368 Kč . 1,34
ZÁLOHA NA DAŇ - 15 %	4 710 Kč	31 400 Kč . 0,15
SLEVY NA DANI		
CELKEM	2 070 Kč	
- Z TOHO POPLATNÍK	2 070 Kč	
- Z TOHO STUDENT	335 Kč	
ZÁLOHA NA DAŇ PO SLEVĚ	2 305 Kč	4 710 Kč - 2 070 Kč - 335 Kč
DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ		
CELKEM	2 434 Kč	
- Z TOHO 1. DÍTĚ	1 117 Kč	
- Z TOHO 2. DÍTĚ	1 317 Kč	
ZÁLOHA DANĚ PO DAŇOVÉM ZVÝHODNĚNÍ - FORMA DAŇOVÉHO BONUSU	- 129 Kč	2 305 Kč - 2 434 Kč
ČISTÁ MZDA	20 926 Kč	23 368 Kč - 1 519 Kč - 1 052 Kč + 129 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V souhrnném příkladu jsme si ukázali, jak to funguje s daňovým zvýhodněním. Pouze s daňovým zvýhodněním se můžeme dostat do daňového bonusu, což v praxi znamená, že je daňové zvýhodnění vyšší než daňová povinnost a tento rozdíl nám bude přiznán, viz kapitola 3.1.5. Můžeme si také povšimnout, že v zadání máme

uveden měsíční příjem manželky. Slevu na manželku můžeme využít až v ročním zúčtování daně a to jen v případě, že její roční příjem nepřesáhl 68 000 Kč, viz kapitola 3.1.4.

Tab. 4-39 Účtování mzdy

POPIS OPERACE	ČÁSTKA V Kč	PŘEDKONTACE	
		MD	D
ZÚČTOVÁNÍ HRUBÉ MZDY	23 368	521	331
SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ ZA ZAMĚSTNANCE	1 519	331	336/1
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ ZA ZAMĚSTNANCE	1 052	331	336/2
SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ ZA ZAMĚSTNAVATELE	5 842	524	336/1
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ ZA ZAMĚSTNAVATELE	2 103	524	336/2
ZÁLOHA DANĚ ZE MZDY VE FORMĚ DAŇOVÉHO BONUSU	129	342	331
VYPLACENÍ MZDY Z BANKOVNÍHO ÚČTU (HOTOVĚ)	20 926	331	221/(211)
ODVOD SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ Z BANKOVNÍHO ÚČTU	7 361	336/1	221
ODVOD ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ Z BANKOVNÍHO ÚČTU	3 155	336/2	221
VRÁCENÝ DAŇOVÝ BONUS NA BANKOVNÍ ÚČET	129	221	342

Zdroj: vlastní zpracování

V účtování se nic nezměnilo, kromě zaúčtování zálohy daně. V případech, kdy máme daňový bonus, tedy jsme v postavení, kdy nám finanční úřad bude vracet peníze, účtuje se ve prospěch účtu 331 a na vrub účtu 342.

Tab. 4-40 Daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnance

HRUBÁ MZDA	DAŇOVÝ BONUS	SOCIÁLNÍ A ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	ČISTÁ MZDA	% PODÍL ČISTÉ MZDY NA HRUBÉ MZDĚ
23 368 Kč	129 Kč	2 571 Kč	20 926 Kč	89,55

Zdroj: vlastní zpracování

V tomto případě je daňové zatížení nulové a ještě naopak jsme se dostali do situace pro pana Horáka velice příznivé. Právě daňový bonus je velkým pomocníkem všech domácností s dětmi. Stát se tyto domácnosti snaží podporovat právě ve formě daňového bonusu.

Tab. 4-41 Daňový pohled na mzdu ze strany zaměstnavatele

POLOŽKA	ČÁSTKA	DAŇOVÁ ÚČINNOST NÁKLADU
ZÚČTOVÁNÍ HRUBÉ MZDY	23 368 Kč	ANO
VÝPLATA ČISTÉ MZDY	20 926 Kč	-
SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ	5 842 Kč	ANO
ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	2 103 Kč	ANO

Zdroj: vlastní zpracování

Ani daňový bonus se nijak nepromítne v nákladech u zaměstnavatele, ovlivňuje totiž pouze rozvahové účty.

5 Závěr

Jak jsme se v celé práci mohli přesvědčit, tak mzdová problematika je opravdu velice široké a obsáhlé téma, ve kterém dochází k neustálým změnám. Každý rok zde máme aktualizované předpisy, zákony, nařízení a vyhlášky, podle kterých se zaměstnavatelé musí řídit.

Cílem v této práci bylo nastínění mzdové problematiky a vysvětlení jednotlivých pojmů s ní spjatých, tak aby byla přínosem nejenom pro mě, ale i pro čtenáře, který bude v této bakalářské práci nacházet odpovědi na jeho otázky. Zároveň zde bylo cílem představit možné situace v praxi na příkladech a ještě více tuto problematiku přiblížit.

V teoretické části jsme se přesvědčili, že ke zvládnutí mzdové problematiky je potřeba nemalého množství znalostí, jak z právní tak i z daňové oblasti. Protože právě daně jsou úzce spjaty se mzdami a je potřeba vynikající obratnosti a znalostí k pochopení tak složité problematiky. Právě umění využití daňové optimalizace u mezd zaměstnanců dělá ze zaměstnavatele konkurenceschopného při získávání nových kvalifikovaných pracovníků. Zaměstnavatel by měl být schopen nabídnout zaměstnancům kvalitní zázemí, ve kterém se nestávají žádné problémy se sumarizací mzdy či s její výplatou. Proto už ve většině podniků jsou zaměstnání kvalifikovaní odborníci, kteří mají tuto náročnou problematiku na starosti.

V praktické části jsme se ujistili, že veškeré slevy na dani, daňová zvýhodnění a jiné možnosti jak si ulevit od daňové zátěže opravdu v praxi fungují a jsou její nedílnou součástí. U jednotlivých příkladů zasazených do modelových situací jsme se mohli přesvědčit, že vypočítat správně mzdu je základ dobrého podnikání.

Celá práce je doplněna o názorné tabulky, které měli dopomoci k lepšímu pochopení probírané problematiky. Závěrečnými příklady byla shrnuta celá teoretická část, tak aby bylo názorně vidět praktické fungování.

Tato bakalářská práce, byla pro mě přínosem. Obohatila mě o nepřeberné množství informací, které jsou potřeba znát a ovládat, abychom se stali odborníky v této oblasti. Informace, které jsem získala pomocí této práce, mi jistě budou v budoucnu k prospěchu. Celá bakalářská práce by mohla být přínosem pro budoucí, ale i současné zaměstnavatele.

Seznam použité literatury

Knižní publikace

- [1] KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy od A do Z 2015*. 12. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 584 s. ISBN 978-80-7478-718-8.
- [2] KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Účetnictví podnikatelů 2015*. 12. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 544 s. ISBN 978-80-7478-689-1.
- [3] KRAJČOVÁ, J., M. PALOCHOVÁ a Y. PŠENKOVÁ a kol. *Účetní souvztažnosti podnikatelských subjektů*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2014, s. 372. ISBN 978-80-7478-486-6.
- [4] PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2015*. 23. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 344 s. ISBN 978-80-7263-926-9.
- [5] TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008, 336 s. ISBN 978-80-7357-340-9.
- [6] VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2015*. 18. vyd. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2015. 464 s. ISBN 978-80-247-5499-4.
- [7] ŠEBESTÍKOVÁ, Viola. *Účetnictví podnikatelských subjektů II*. 1. vyd. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2013. ISBN 978-80-248-3141-1.
- [8] ŠUBRT, Bořivoj. *Abeceda mzdové účetní 2015*. 25. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-922-9.

Internetové zdroje

- [9] ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. ČSSZ: *Výpočet pojistného* [online] Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/vypocet-pojistneho.htm>
- [10] KASTNER SOFTWARE: *Mzdový a osobní list* [online]. Dostupné z: <http://www.kastnersw.cz/formstudio/formulare/mzdovy-a-osobni-list.asp>

[11] MINISTERSTVO FINANČÍ. MF: *Databáze aktuálních daňových tiskopisů 2016* [online]. Dostupné z: <http://www.financnisprava.cz/cs/danove-tiskopisy/databaze-aktualnich-danovych-tiskopisu>

[12] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Přehled o vývoji částek minimální mzdy ze dne 5. října 2015* [online]. MPSV [5. 10. 2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

[13] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro rok 2013 ze dne 16. července 2013* [online]. MPSV [16. 3. 2013]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/15827/NV_210_2013.pdf

[14] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro rok 2015 ze dne 15. září 2014* [online]. MPSV [15. 9. 2014]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/19291/NV_204_2014.pdf

[15] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro rok 2016 ze dne 20. srpna 2015* [online]. MPSV [20. 8. 2015]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/21791/NV_233_2015.pdf

[16] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV: *Příručka pro personální a platovou agendu ze dne 29. 3. 2016* [online]. MPSV [29. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB078>

[17] PORTÁL POHODA: *Srážková a zálohová daň v roce 2015* [online]. [1. 6. 2015]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/srazkova-a-zalohova-dan-v-roce-2015/>

[18] PORTÁL POHODA: *Jak zaměstnat brigádníka v roce 2015* [online]. [16. 2. 2015]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/jak-zamestnat-brigadnika-v-roce-2015/>

[19] PRÁCE: *Vzor pracovní smlouvy* [online]. Dostupné z: <http://www.prace.cz/poradna/pravni-radce/detail/article/pracovni-smlouva-vzor/>.

Právní předpisy

[20] Zákon č. 80/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

- [21] Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- [22] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- [23] Zákon č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů
- [24] Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů
- [25] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- [26] Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- [27] Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- [28] Vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.
- [29] Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.
- [30] Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.
- [31] Předpis č. 385/2015 Sb., Vyhláška o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad.

Cizojazyčný zdroj

- [32] BUSINESS DICTIONARY: *What is wage?* [online]. Dostupné z: <http://www.businessdictionary.com/definition/wage.html>

Seznam zkratk

DPČ	dohoda o pracovní činnosti
DPP	dohoda o provedení práce
MPSV	ministerstvo práce a sociálních věcí
ZDP	zákon o daních z příjmů
ZP	zákoník práce
ZSZS	zákon o specifických zdravotních službách
ZTP/P	průkaz osoby zvlášť těžce postižené s průvodcem

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 6. 5. 2016



Zuzana Trasoňová

Seznam příloh

Příloha 1: Pracovní skupiny

Příloha 2: Kvalifikační předpoklady pro zařazení do platové třídy

Příloha 3: Mzdový list

Příloha 4: Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Příloha 5: Přiznání k dani z příjmů fyzických osob

Příloha 6: Pracovní smlouva